Labour Canada

1989-90 Estimates

Part III

Expenditure Plan

89-03567/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1989

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1990-III-27
ISBN 0-660-54698-1

1989-90 Estimates

Part III

Labour Canada

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into three sections. Section I presents an overview of the Program and a summary of its current plans and performance. For those interested in more detail, Section II identifies, for each activity, the expected results and other key performance information that form the basis for the resources requested. Section III provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section and a financial summary in Section I provides crossreferences to the more detailed information found in Section II. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1989-90 4
B. Use of 1987-88 Authorities 6

Section I
Program Overview

A. Plans for 1989-90
   1. Highlights 7
   2. Summary of Financial Requirements 8
B. Recent Performance
   1. Highlights 10
   2. Review of Financial Performance 12
C. Background
   1. Introduction 13
   2. Special Relationships 13
   3. Mandate 14
   4. Program Objectives 14
   5. Program Organization for Delivery 15
D. Planning Perspective
   1. External Factors Influencing the Program 18
   2. Initiatives 20
   3. Update on Previously Reported Initiatives 20
E. Program Effectiveness 21

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation 25
B. Labour Operations 31
C. Policy and Communications 41
D. Older Worker Adjustment 46
E. Injury Compensation 49
F. Corporate Systems and Services 53

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 56
   2. Personnel Requirements 57
   3. Transfer Payments 59
   4. Revenue 60
   5. Net Cost of Program 61
B. Other Information
   1. Dispute Resolution Process 62

Spending Authorities

A. Authorities for 1989-90 - Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1989-90 Main Estimates	1988-89 Main Estimates
	Labour		
	Department		
1	Operating expenditures	**52,836**	52,210
5	Grants and contributions	**10,075**	9,658
(S)	Minister of Labour - Salary and motor car allowance	**48**	46
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	**43,010**	37,010
(S)	Labour Adjustment Benefits payments	**90,500**	90,200
(S)	Contributions to employee benefit plans	**5,834**	5,617
	Total Department	**202,303**	194,741

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1989-90 Main Estimates
	Labour	
	Department	
1	Labour - Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	**52,836,000**
5	Labour - The grants listed in the Estimates and contributions	**10,075,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1989-90 Main Estimates						1988-89 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary					
		Operating	Capital	Transfer Payments	Less: Revenues credited to the vote	**Total**	
Mediation and Conciliation	62	4,455	4	-	-	**4,459**	4,319
Labour Operations	460	28,595	432	7,875	-	**36,902**	35,636
Policy and Communications	148	11,710	22	2,200	-	**13,932**	13,688
Older Worker Adjustment	8	536	1	90,500	-	**91,037**	90,739
Injury Compensation	33	78,356	-	10	34,100	**44,266**	38,386
Corporate Systems and Services	166	10,924	783	-	-	**11,707**	11,973
	877	134,576	1,242	100,585	34,100	**202,303**	194,741
1988-89 Authorized person-years	887						

Note: The person-year figures for the upcoming fiscal year 1989-90 exclude Ministers' exempt staff and Governor in Council appointees since these person-years are no longer controlled by Treasury Board.

B. Use of 1987-88 Authorities - Volume II of the Public Accounts

Financial Requirements by Authority

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Labour Canada			
1	Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs	48,610,470	51,607,721	**50,604,571**
5	The grants listed in the Estimates and contributions	9,445,000	9,400,000	**9,391,059**
(S)	Minister of Labour — Salary and motor car allowance	39,530	45,975	**45,975**
(S)	Payments of compensation respecting government employees (Government Employees Compensation Act) and merchant seamen (Merchant Seamen Compensation Act)	30,890,000	37,070,181	**37,070,181**
(S)	Contribution to employee benefit plans	5,190,000	5,586,000	**5,586,000**
(S)	Labour adjustment benefits (Labour Adjustment Benefits Act)	96,500,000	105,704,420	**105,704,420**
(S)	Refunds of amounts credited to revenue in previous years	-	3,809	**3,809**
	Total Program	190,675,000	209,418,106	**208,406,015**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1989-90

1. Highlights

The key goals to be achieved by the Labour Program in 1989-90 are to:

- seek Cabinet approval and implement a grievance mediation service in the federal jurisdiction if the resources can be made available (see page 20);
- fully implement the Program for Older Worker Adjustment (POWA) (see pages 20 and 46);
- apply federal occupational safety and health (OSH) programs on the British Columbia waterfront, following the 1988 Supreme Court decision confirming exclusive federal jurisdiction over OSH matters (see pages 19 and 34);
- implement appropriate regulations for the administration of Bill C-204, the Non-Smokers' Health Act (see pages 19 and 34);
- follow-up on the recommendations resulting from the review of the effectiveness of Safety and Health Committees conducted in the latter part of 1987-88, and in 1988-89 (see page 34);
- implement an equal pay inspection program (see page 37);
- carry out a technical review of five of the Canada Occupational Safety and Health (COSH) Regulations and review one of the COSH Regulations applying to each industry in the extended jurisdiction (air, marine, rail, oil and gas exploration) through a tripartite consultation process with labour, government and industry (see page 34);
- follow-up on the recommendations resulting from the review of the extended jurisdiction application of Part II of the Canada Labour Code conducted in 1988-89 (see page 34);
- review the operations of the Coal Mining Safety Commission created by legislation in 1987-88 (see page 34);
- review Labour Standards Regulations (Part III of the Canada Labour Code), on Averaging, Wage Recovery and Group Termination, through a tripartite consultation process (see page 37);
- in the second year of a three-year project, develop and initiate implementation of a system to provide direct access to the Bureau of Labour Information's collective agreement database (see page 45);

- organize symposiums and seminars dealing with occupational health issues of specific concern to women, and the integration of workplace and family responsibilities (see page 44);

- carry out policy research in the development of new initiatives aimed at promoting labour-management cooperation (see page 44);

- implement the new government communications policy (see page 45);

- implement the second phase of a technology migration plan to convert the Department's central automated systems to a single, more widely supported hardware/software environment (see pages 20 and 55);

- develop a Memorandum of Understanding with the Department of Supply and Services to allow increased authority for Labour Canada regarding departmental control of procurement and contracting services (see page 55); and

- develop and implement a simplified system to classify and staff positions within the Department (see page 55).

2. Summary of Financial Requirements

Funding requirements for the Labour Program for both the Estimates year and the current fiscal year are presented by activity in Figure 1.

Figure 1: Financial Requirements by Activity

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**	Forecast 1988-89	Change	For Details See Page
Mediation and Conciliation	**4,459**	4,367	92	25
Labour Operations	**36,902**	34,450	2,452	31
Policy and Communications	**13,932**	13,539	393	41
Older Worker Adjustment	**91,037**	100,106	(9,069)	46
Injury Compensation	**78,366**	71,996	6,370	49
Corporate Systems and Services	**11,707**	12,824	(1,117)	53
	236,403	237,282	(879)	
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	**34,100**	31,000	3,100	
	202,303	206,282	(3,979)	
Person-years	**877**	887	(10)	

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

Explanation of Change: The net decrease of $4.0 million (1.9%) in the 1989-90 requirements over the 1988-89 forecast is due primarily to the following major items:

	($ Million)
• inflation adjustment for salaries and wages and employee benefit plans in all activities;	1.1
• additional resources for OSH inspections on the British Columbia waterfront (Labour Operations Activity);	0.1
• additional resources required to carry out fire inspections on Indian Reserves (Labour Operations Activity);	0.1
• additional resources for travel costs related to the takeover fire inspections of buildings (Labour Operations Activity);	0.1
• decrease in statutory labour adjustment benefits payments due to a decreased number of claimants (Older Worker Adjustment Activity);	(8.4)
• additional resources approved in 1988-89 Supplementary Estimates for the establishment of administrative structures to deliver the Program for Older Worker Adjustment (Older Worker Adjustment Activity);	(0.6)
• increase in statutory injury compensation payments as a result of normal inflationary increases for benefits and workers' compensation boards' administrative charges, along with decreased revenue due to the loss of cost recoverable clients through privatization (Injury Compensation Activity);	3.8
• reduction in the resources provided for conversion of the current departmental automated systems to a single, more widely supported hardware software environment (Corporate Systems and Services Activity); and	(0.4)
• increased requirements for overtime and severance pay in most activities.	0.5

Explanation of 1988-89 Forecast: The 1988-89 forecast (which is based on information available to management as of November 30, 1988) is $11.5 million or 5.9% higher than the 1988-89 Main Estimates of $194.7 million (see spending Authorities, page 4). The difference of $11.5 million reflects the following major items:

	($ Million)
• supplementary estimates for statutory labour adjustment benefits payments (Older Worker Adjustment Activity);	8.6
• supplementary estimates for statutory injury compensation benefits payments (Injury Compensation Activity); and	2.2
• supplementary estimates for the establishment of administrative structures to deliver the Program for Older Worker Adjustment (Older Worker Adjustment Activity).	0.6

B. Recent Performance

1. Highlights

Key accomplishments of the Labour Program for 1987-88 and the first part of 1988-89 include:

- the resolution of critical disputes affecting the airlines, railways, Canada Post, and the St. Lawrence Seaway;
- a federal-provincial agreement on an implementation plan for the Program for Older Worker Adjustment (POWA) (see page 20);
- the passage of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) legislation in conjunction with the Department of Consumer and Corporate Affairs;
- in cooperation with other Departments, facilitation of the development of labour-sponsored venture capital funds, including "Working Ventures", Canada's first national fund eligible for federal tax credits, which received a federal investment of $15 million;
- amendments to Part II (Occupational Safety and Health) of the Canada Labour Code to allow the regulations to use wording which will provide for the grandfathering of certain provisions, where appropriate;
- the revision of three Canada Occupational Safety and Health regulations by the technical review committee dealing with Levels of Sound, Hazardous Occurrences Investigations and Reporting, and Safety and Health Committees;

- an amendment to the child care and sick leave provisions of Part III of the Canada Labour Code to clarify the employer's contribution;

- the establishment of a tripartite Coal Mining Safety Commission and accompanying regulations (see page 34);

- a study of occupational safety and health (OSH) in the fishing industry, initiated with the provinces and industry to look at OSH coverage for fishermen;

- the ratification of the International Labour Organization (ILO) Convention on Safety in the Use of Asbestos;

- an examination of the environment in which the Department operates, and the potential impact on the Department's mandate and programs, culminating in the production of the document *Evolving Labour Environment: Trends and Implications*;

- the completion of a labour market tracking study for the forestry sector, in conjunction with the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC), the proposed Department of Industry, Science and Technology (DIST), and the Canadian Forestry Service (see page 20);

- the completion in 1988-89 of the first phase of a plan to provide direct client access to the Bureau of Labour Information's collective agreement database (see page 45);

- the Women's Bureau's release of videos dealing with sexual harassment and equality in the workplace and publication of an *Annotated Bibliography on Reproductive Health Hazards in the Workplace in Canada*;

- the completion of an analysis of the potential for a grievance mediation program in the federal jurisdiction (see page 20);

- the submission of the Department's first Annual Management Report to Treasury Board, in accordance with the Memorandum of Understanding between Labour Canada and Treasury Board under IMAA (Increased Ministerial Authority and Accountability) (a Memorandum of Understanding with Public Works Canada was also signed, giving Labour Canada increased authority over some aspects of its real property management);

- the approval and funding by Treasury Board of the departmental strategy to migrate central automated systems to an integrated technology architecture (three of the Department's automated systems were fully implemented);

- the extension to January 1989 of a pilot Interdepartmental Developmental Secondment Program, designed to promote interdepartmental movement for training and development purposes among federal employees in Vancouver and in small Departments and agencies in the National Capital Region.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88		
	Actual	Main Estimates	Change
Mediation and Conciliation	4,738	4,090	648
Labour Operations	34,185	34,943	(758)
Policy and Communications	13,050	12,718	332
Older Worker Adjustment	106,300	97,068	9,232
Injury Compensation	65,693	61,438	4,255
Corporate Systems and Services	11,398	9,618	1,780
	235,364	219,875	15,489
Less-Receipts and Revenues Credited to Vote*	26,958	29,200	(2,242)
	208,406	190,675	17,731
Person-years	886	887	(1)

* These receipts and revenues are derived from the Injury Compensation Activity.

Explanation of Change: The increase of $17.7 million or 9% in the 1987-88 expenditures over the Main Estimates is due primarily to the following items:

	($ Million)
• supplementary estimates for increased statutory labour adjustment benefits (Older Worker Adjustment Activity);	9.5
• supplementary estimates for increased statutory injury compensation payments (Injury Compensation Activity);	7.1
• supplementary estimates for mediation and conciliation boards and commissions (Mediation and Conciliation Activity);	0.5
• supplementary estimates for information processing activities (Corporate Systems and Services Activity); and	0.2
• supplementary estimates for the exchange rate on the Swiss franc related to attendance at International Labour Organization conferences (Policy and Communications Activity).	0.1

C. Background

1. Introduction

Jurisdiction over labour matters in Canada is divided between provincial legislatures and Parliament. Although the power to legislate in the field of labour relations is primarily the constitutional responsibility of the provinces, Parliament also has constitutional authority to enact labour legislation in relation to matters over which it has exclusive power to legislate.

The Canada Labour Code, administered by Labour Canada, is the principal federal legislation governing labour-management relations, occupational safety and health, and conditions of work in the workplace. The Code applies overall to employees and their employers across Canada engaged in federal works, businesses, or undertakings. These include industries involved in interprovincial or international rail, road, and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, broadcasting, banks, and certain Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining and grain handling.

All three parts of the Code apply to the above undertakings, but each part has additional fields of application. For instance, Part I (Industrial Relations) applies to all industries in the Yukon and Northwest Territories, while Part II (Occupational Safety and Health) and Part III (Labour Standards) do not; Part II also applies to the federal public service, but Part I and Part III do not.

Other federal legislation affecting particular segments of the Canadian labour force is also in place. The Department has the responsibility, as provided by the Department of Labour Act, to collect, digest, publish, and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not at present be available. Labour Canada also has a particular responsibility with respect to those Acts of Parliament listed in the Mandate sub-section on page 14.

While many of the Program's operations are restricted to those sectors within the federal jurisdiction, particularly in the Mediation and Conciliation, Labour Operations, and Injury Compensation activities, the Program is also concerned with improvements to the labour relations system and the working climate in all of Canada. Its concerns also involve general labour issues as they may be affected by, and impact upon, public policy choices by the government as a whole. In this larger context, the Department's education, communication, promotion, information, consultation, grants and contributions, labour adjustment, and policy research and analysis programs are not limited to the sectors under federal jurisdiction but are national in scope. The Department is also concerned with the improvement of labour standards in all parts of the world and plays a leadership role in Canada's international involvement with labour bodies such as the ILO.

2. Special Relationships

The Department maintains special relationships with public and private organizations which seek to achieve objectives compatible with those of the Labour Program.

Canadian labour organizations and federations, organizations representing employers' and business sectors' interests, and provincial and territorial governments are among its principal interlocutors. The Program also maintains an active involvement in organizations pertinent to the administration of labour affairs, such as the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, which is composed of representatives of federal, territorial and provincial departments of Labour, and the Canadian Standards Association.

Administrative arrangements with provincial and territorial governments also exist for the administration of particular aspects of the Program; such is the case of the agreements with the provincial workers' compensation boards for the administration of injury compensation benefits for federal employees.

At the federal level, the operations of Labour Canada interface with those of: the **Canada Labour Relations Board**, which is an independent quasi-judicial body with statutory powers under the Canada Labour Code; the **Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)**, which is a national information service involving governments (federal, provincial, and territorial), employers, and workers, that reports to Parliament through the Minister of Labour; the **Canadian Labour Market and Productivity Centre (CLMPC)**, of which the Deputy Minister of Labour is a member of the Board of Directors; the **Canadian Transport Commission**, **Transport Canada**, the **National Energy Board**, **Energy Mines and Resources Canada**, and **Indian and Northern Affairs Canada**, through the Canada Oil and Gas Lands Administration (COGLA), regarding the safety and health of employees employed on board trains, ships and aircraft while in operation or in oil and gas exploration and development on certain Canada Lands; **Employment and Immigration Canada** for the administration of the Labour Adjustment Benefits Program and other activities related to employment training and adjustment; the **Solicitor General of Canada** for the administration of the federal Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations; **Consumer and Corporate Affairs Canada** and the **Hazardous Materials Information Review Commission** for the implementation of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS); **National Health and Welfare** and the **Treasury Board Secretariat** for the protection of the health and safety of public servants; and the **Department of External Affairs** regarding Canadian participation in the activities of international labour organizations, which are coordinated by the Program.

3. Mandate

The mandate of Labour Canada derives essentially from the Department of Labour Act, the Canada Labour Code, the Fair Wages and Hours of Labour Act, the Government Employees Compensation Act, the Merchant Seamen Compensation Act, and the Labour Adjustment Benefits Act.

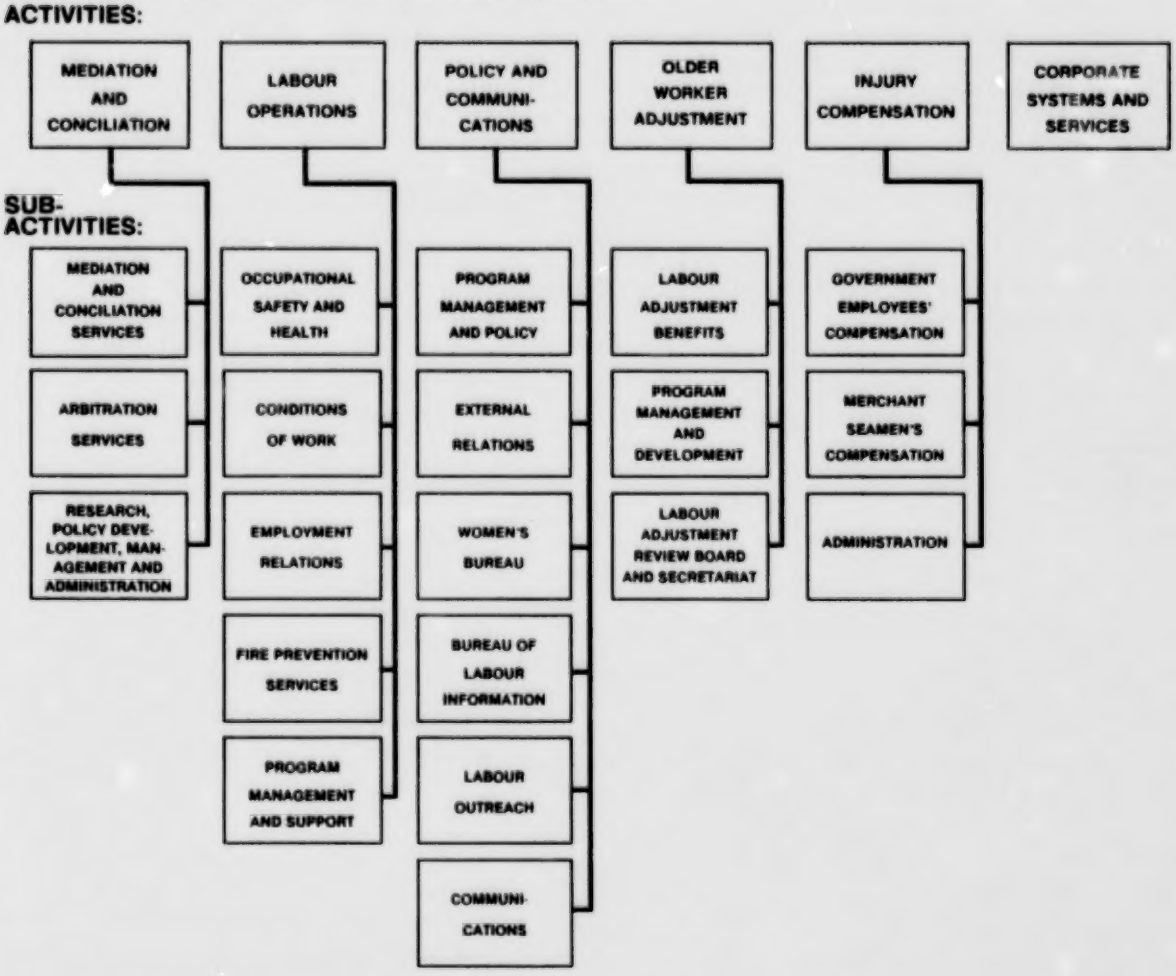
4. Program Objectives

The objectives of the Labour Program are: to facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace; to collect and disseminate labour-related statistics and information; and to generally foster constructive labour-management-government relations.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Labour Program comprises six activities divided into sub-activities. Detailed information for each Activity is presented in Section II, Analysis by Activity, on pages 25 to 55.

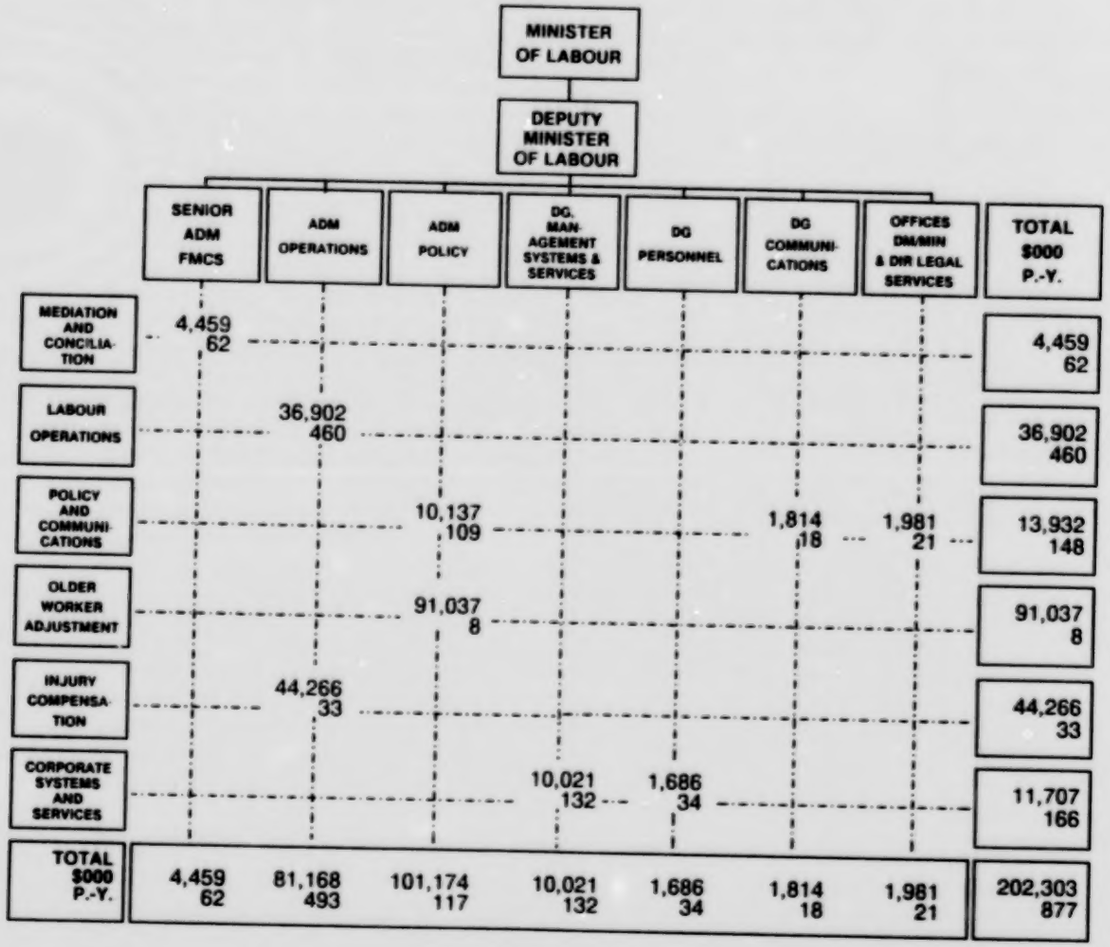
Figure 3: Labour Program Activity Structure



The activity structure shown in Figure 3 above contains a few changes approved by the Treasury Board since the last 1988-89 Expenditure Plan. These changes have not altered the mandate for the Labour Program but provide Members of Parliament and the general public with a more descriptive representation of the Program at the sub-activity level, particularly in the Labour Operations and Policy and Communications activities. The Labour Operations, Older Worker Adjustment and Corporate Systems and Services activities were previously entitled General Labour Services, Labour Adjustment, and Administration, respectively. The composition of each of the Program activities, or the total number of activities, have not otherwise changed, however.

Organization Structure: The Labour Program is managed by the Deputy Minister of Labour, who is directly assisted by a Senior Assistant Deputy Minister also responsible for FMCS (Federal Mediation and Conciliation Service), two Assistant Deputy Ministers (Operations and Policy), three Directors General (Management Systems and Services, Personnel, and Communications), and one Director (Legal Services). The accountability relationships of these senior managers with the Program activity structure and the related resource requirements for 1989-90 are outlined in Figure 4 below.

Figure 4: 1989-90 Resource Requirements by Activity/Organization ($000 and Person-Years)

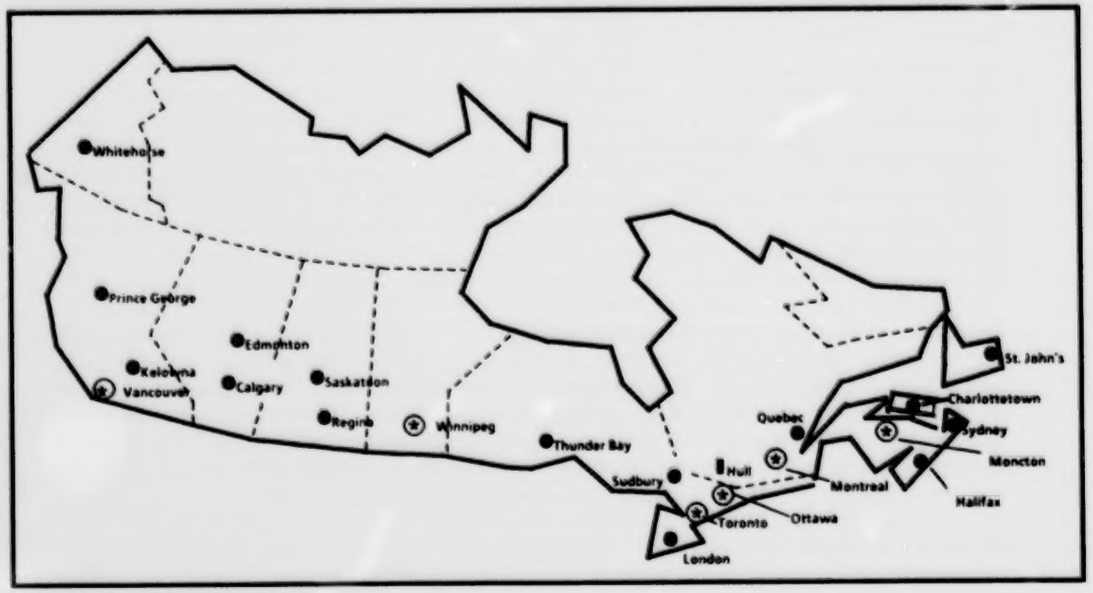


	SENIOR ADM FMCS	ADM OPERATIONS	ADM POLICY	DG, MANAGEMENT SYSTEMS & SERVICES	DG PERSONNEL	DG COMMUNICATIONS	OFFICES DM/MIN & DIR LEGAL SERVICES	TOTAL $000 P.-Y.
MEDIATION AND CONCILIATION	4,459 62							4,459 62
LABOUR OPERATIONS		36,902 460						36,902 460
POLICY AND COMMUNICATIONS			10,137 109			1,814 18	1,981 21	13,932 148
OLDER WORKER ADJUSTMENT			91,037 8					91,037 8
INJURY COMPENSATION		44,266 33						44,266 33
CORPORATE SYSTEMS AND SERVICES				10,021 132	1,686 34			11,707 166
TOTAL $000 P.-Y.	4,459 62	81,168 493	101,174 117	10,021 132	1,686 34	1,814 18	1,981 21	202,303 877

The Labour Program is delivered through a decentralized organization consisting of a national headquarters situated in Hull, Quebec, and a network of regional, district and local offices across Canada, serving the some 34,000 worksites and 900,000 employees covered by the federal jurisdiction.

Figure 5 below shows the geographic location of Labour Canada offices. The Labour Operations offices are grouped administratively into six regions, each managed by a regional director reporting to the Assistant Deputy Minister, Operations. The regional headquarters are situated in: Moncton for the Atlantic Region; Montreal for the St. Lawrence Region; Ottawa for the National Capital Region; Toronto for the Great Lakes Region; Winnipeg for the Central Region; and Vancouver for the Mountain Region. The Mediation and Conciliation field offices report to headquarters through the Director General of Mediation and Conciliation, and are located in St. John's, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, and Vancouver.

Figure 5: Labour Canada Offices



▪ National Headquarters

* Regional Headquarters

○ ● District and Local Offices

D. Planning Perspective

1. External Factors Influencing the Program

The following are the principal external factors influencing the Program during the Estimates year.

Challenges to Collective Bargaining: Labour relations over the past few years have been influenced significantly by the profound social and economic changes emerging in the national and international economies. Increased concern over permanent layoffs have led unions to demand that collective agreements contain stronger employment security provisions. For their part, employers have sought increased operational flexibility in an effort to continue and strengthen operations in an increasingly competitive environment.

As gradual improvements in the economy continue, unions are dealing with the need to reconcile their members' desire to share in the fruits of progress and the importance of negotiating protection for future employment prospects. Significant technological innovation in a number of industries, as well as rapid structural change, has led to increased pressure from employees for job security and an equitable share in the benefits generated by economic progress.

As a result, key issues in collective bargaining will continue to be job preservation, retraining, income security, improved pensions, and early retirement options, on the union side, and productivity improvements and incentives, and relief from constraints on operating flexibility, on the management side. The needs of part-time workers and an aging work force will also place new demands on the collective bargaining table. Substance abuse and related privacy and safety concerns are other new factors which will require attention. Government initiatives in the areas of deregulation, privatization, and trade liberalization can also be expected to further contribute to a complex collective bargaining environment.

Incidence and Costs of Work-Related Injuries and Illnesses: Approximately 10% of the salaried workers in Canada are subject to the federal jurisdiction. Within the federal jurisdiction during 1987-88, one worker in every 10 was injured at work. This rate has remained almost constant in recent years. In addition, among the workers covered by the federal jurisdiction, 59 fatal accidents occurred in 1987-88 compared with 54 in 1986-87. The total cost of accidents rose from $895 million in 1986-87 to $929 million, in current dollars; 846,000 work days were lost in 1987-88 as compared with 845,000 in the previous year.

Increased Demand for Services: In the last few years, the consistently high number of complaints and enquiries from the public has prompted a shift of resources in the Labour Operations Activity from inspections to responding to complaints. Environmental and safety concerns have become priority issues among the general population and this carries over into the workplace. A better-informed and more knowledgeable work force is pressing for new policies and programs with respect to conditions of work and occupational safety and health issues.

The increasing complexity of the issues which must be resolved through collective bargaining has and will continue to lead to a greater demand for the assistance of neutral third parties to resolve differences and disputes between organized labour and management.

Jurisdictional Issues: With the recent Supreme Court decisions establishing that Parliament has exclusive jurisdiction over OSH in federal works, undertakings and businesses, the Federal Government needs to resume normal activity levels in those sectors where federal constitutional authority was challenged. These Court decisions have immediate resource impacts on Labour Canada operations in British Columbia where views differed on the question of whether the Canada Labour Code regulates OSH on the waterfront. Labour Canada will now be required to provide, on the waterfront, an inspection service previously provided by the British Columbia Workers Compensation Board. Further resource impacts are anticipated if the Supreme Court of Canada, in a case relating to Alberta Government Telephones, decides that government telephone companies are subject to federal OSH regulations.

Also, the Minister of Labour was given the responsibility of administering Bill C-204, the Non-Smokers' Health Act, which when promulgated will apply to all worksites within the federal jurisdiction. This will require the development of regulations and the inclusion of this new element in the inspection programs of the Department.

Technological Change and Industrial Restructuring: Over the planning period, labour market adjustments affecting all segments of the work force will continue at a rapid rate. The forces of international competition, trade liberalization, shifts in market demand, and technological change will bring about changes in the nature of work and in skills requirements. The Department's challenge will be to ensure the adjustments are made as equitably as possible. For older workers, women, and lower-skilled workers, adjustment may present some special difficulties. In the case of older workers, these difficulties are increasing demands for the proposed Program for Older Worker Adjustment (POWA).

Changes in the Workplace: Among the significant shifts in the workplace, and in our society generally, have been those affecting women. In 1961, two-thirds of Canadian families consisted of a breadwinner-husband and a wife at home with or without children. Today fewer than one in six Canadian families fit this description. Overall, 56% of Canadian women are currently in the work force, including 62% of Canadian mothers with children under 16. Moreover, women are the sole support of 83% of Canadian's lone-parent families.

As two-earner and single parent families have become more prevalent, the inter action between work and family life has become increasingly critical. The need to design ways in which parents and family members responsible for the care of children, and disabled or elderly family members can meet these and their work responsibilities has become a focal concern.

The issues of drugs in the workplace, drug testing and testing for AIDS are also of concern. At the November 1986 meeting of the Federal, Provincial and Territorial Ministers of Labour, an ad hoc committee of officials was established to consider these issues and report to the Ministers. The Deputy Minister of Labour is a member of the interdepartmental committee on AIDS chaired by the Deputy Minister of Health and Welfare. The Department is an active member on interdepartmental committees with National Health and Welfare and the Ministry of Transport considering problems associated with drugs and alcohol in the workplace.

Government Communications and Consultations: It is the policy of the government to take into account the concerns and views of the public in establishing priorities, developing policies, and implementing programs. The enhancement of labour's role in these processes is vital in maintaining effective linkages and in facilitating meaningful, productive relations among labour, business and government.

2. Initiatives

The Department is not planning any new or different endeavours in 1989-90 that would significantly change the nature, direction or operation of the Program, other than those initiatives announced in previous expenditure plans which are being implemented or consolidated in the Estimates Year and the possible implementation of a grievance mediation service in the federal jurisdiction, if Cabinet approves and if the resources can be made available.

3. Update on Previously Reported Initiatives

Federal Grievance Mediation Study: The analysis of the potential for a grievance mediation program/service in the federal jurisdiction was completed in 1987-88, and the Department is proposing to implement such a program during 1989-90, following Cabinet approval and the provision of additional resources. Progress on this question will be reported in the next expenditure plan under the Mediation and Conciliation Activity. (This initiative was originally described in the 1987-88 Expenditure Plan.)

Program for Older Worker Adjustment (POWA): Labour Canada has completed its consultation with the provinces on an implementation plan for a new cost-shared Program for Older Worker Adjustment (POWA) to replace the Labour Adjustment Benefits (LAB) Program (see the analysis for the Older Worker Adjustment Activity on pages 46 to 48). Progress on the activities related to POWA will be reported in the analysis for that activity in future expenditure plans. (This initiative was originally described in the 1986-87 Expenditure Plan under the title Labour Adjustment Program.)

Consultative and Co-operative Mechanisms: The interface between labour and government has been achieved through a variety of mechanisms. The Department has facilitated the development and organization of union-management cooperative bodies or projects such as the Canadian Steel Trade and Employment Congress (CSTEC), which is devoted to research and cooperative action on behalf of the steel industry. In 1987-88, the Department also supported a labour market study of the forestry sector involving labour and business representatives from the industry and a number of interested government Departments. This study played a catalytic role in the formation of the Western Wood Products Forum (WWPF) by the International Woodworkers of America (IWA) and a number of British Columbia forestry companies. Departmental activity in relation to consultative and cooperative mechanisms will be reported in either or both the Policy and Communications and Labour Operations activities in future expenditure plans. (This area of initiative was originally described in the 1983-84 Expenditure Plan)

Information Systems: The implementation of the regional and national modules of the Labour Operations Information System **(LOIS)** should be completed during 1989-90. The automated system for processing injury compensation claims will be reviewed and corrected if necessary in the latter part of 1989-90. The Mediation-Arbitration Records System **(MARS)** was fully implemented during 1988-89. The development and implementation of an automated database for historical mediation and conciliation records commenced in 1988, and is expected to be completed by the end of fiscal year 1988-89. The Collective Agreement Information Retrieval System **(CAIRS)**, which was implemented in 1986-87 under the auspices of the Bureau of Labour Information, is in the process of being revised to provide direct client access to information contained on this computerized database. The Department's automated systems are in the process of being converted to a single, more widely supported hardware/software environment.

E. Program Effectiveness

The effectiveness of the Labour Program is measured through the cyclical evaluation of its various components and through other special management reviews and studies. Measures of program effectiveness are also derived from ongoing management information and data generated with respect to specific programs and activities.

In view of the diversity of the Program and the number of workplaces and/or situations to which the Program applies, proxy measures of program effectiveness are used, concentrating on the effectiveness of each of the activities in producing program outputs, that is, the goods and services provided to the departmental clientele. More specific performance information and resource justification are provided in the analysis of each Program activity in Section II (pages 25 to 55).

The objectives of the Labour Program are: to facilitate and sustain stable industrial relations and a safe, fair, and equitable workplace; to collect and disseminate labour-related statistics and information; and to generally foster constructive labour-management-government relations. These objectives are complementary and mutually supportive.

To facilitate and sustain stable industrial relations, and a safe, fair, and equitable workplace: This objective is carried out principally through the Program's Mediation and Conciliation, Labour Operations, Injury Compensation, and Older Worker Adjustment activities. With the exception of the latter activity, which provides income support to special groups of laid-off workers selected according to national criteria, these activities are primarily concerned with labour-management relations, occupational safety and health, conditions of employment, and compensation for occupational injuries in private or public sector workplaces subject to the federal jurisdiction. These sectors are described in the Introduction on page 13.

The Program is interested as well in the conditions of employment of Canadians and the state of industrial relations in all parts of the country and at the international level. While the above-mentioned Program activities also contribute to the achievement of this objective in the national and international contexts, the Policy and Communications Activity, particularly its External Relations, Bureau of Labour Information, Women's Bureau, Communications, and Labour Outreach sub-activities, contribute significantly to the objective. The Program Management and Policy Sub-activity of the Policy and Communications Activity and the whole Corporate Systems and Services Activity contribute as well in providing general policy, operational, and administrative support to the other activities in promoting the objective.

Stable industrial relations exist in proportion to the degree to which labour-management disputes or differences in federal workplaces can be resolved by the parties, directly or with third-party assistance, without disruption of the production process or the flow of goods and services or threat to the viability of an enterprise, an industry, or local, regional, provincial, or federal economies. The occurrence of work stoppages is thus the principal program indicator of the stability of industrial relations in the federal jurisdiction. The number of requests for the appointment of arbitrators and adjudicators under Part I and Part III of the Canada Labour Code are also significant indicators.

The Program has, in the majority of cases, no direct control over the issues or factors which will influence the stability of the industrial relations system at any given time. However, it should be noted that on average, less than 0.5% of all available work time per year is lost because of labour disputes in the federal jurisdiction. As a proxy measure, the Department considers that the percentage of mediation and conciliation cases resolved by its officers without work stoppage (90% average) is a fair indicator of program effectiveness. Figures 8, 9 and 10 in the Mediation and Conciliation Activity on pages 27, 28 and 29 provide more details.

A safe, fair, and equitable workplace is one which complies with the minimum standards set by federal legislation and regulations regarding occupational safety and health, conditions of employment and termination of employment, equity in employment opportunities and worker treatment, and monetary and non-monetary benefits or compensation for efforts in the workplace during employment (e.g., minimum wage, injury compensation benefits) and after cessation of employment (e.g. recovery of wages due, labour adjustment benefits).

In view of the relatively low level of resources available to carry out this objective, and the some 34,000 federal establishments concerned, the Department can ascertain compliance with federal standards only in those establishments which can be inspected in any given year, either through its planned inspections program or in the course of investigating complaints received concerning any of those establishments. The number of complaints and planned inspections and the number of cases that were found in non-compliance, under either Part II or Part III of the Canada Labour Code, are shown in the analysis of the Labour Operations Activity in Section II as the main indicators of program effectiveness with respect to this objective (see figures 15, 16, 18 and 19 on pages 36, 38, and 39). The percentage of time spent on each type of activity under Part II and Part III of the Code is a useful indicator of the workload configuration (see figures 14 and 17 on pages 35 and 37).

To collect and disseminate labour-related statistics and information: This objective has been an integral part of the departmental responsibilities since its foundation in 1900 and is vested in the Department of Labour Act. The Act mandates the Department to collect, digest, publish, and generally disseminate statistical and other information relating to the conditions of labour and to conduct inquiries into important industrial questions upon which adequate information may not be available. This objective also directly supports the achievement of the other two objectives of the Program. Departmental operations in this area are greatly enhanced by the new federal government communications policy adopted in 1988.

All Program activities contribute to this objective by providing pertinent information specific to their Program responsibilities. However, the Bureau of Labour Information, Communications, and Women's Bureau sub-activities (in the Policy and Communications Activity), the Occupational Safety and Health Sub-activity (in the Labour Operations Activity), and the departmental Library (in the Corporate Systems and Services Activity), exercise important corporate responsibilities for the achievement of this objective. Similarly, the Informatics Branch (in the Corporate Systems and Services Activity) plays an important role in ensuring the effectiveness and efficiency of the systems supporting this public information objective of the Department. The External Relations Sub-activity in the Policy and Communications Activity also provides labour information in the federal, federal-provincial, and international contexts.

Program effectiveness in regard to this objective is measured by the volume of information products and services provided in any given year, as well as the volume of the external demand for those products and services. External demand is also, in itself, an indication of the quality, and usefulness to departmental clients, of the information provided by the Department. The Department publishes a catalogue of departmental publications available to the public. The volume of external demand varies with each of the departmental information producers mentioned in the preceding paragraph; further performance information and resource justification will be found in Section II of the Expenditure Plan, in the analysis of each of the pertinent activities.

To generally foster constructive labour-management-government relations: This objective supports government policies seeking to achieve active tripartite consultation with the private sector, industry, and labour unions to facilitate the processes of public policy analysis and decision making. The enhancement of labour's role in these processes is vital in maintaining effective linkages and facilitating meaningful, productive relations among labour, business, and government, more particularly in federal concerns.

Although this objective permeates all Program activities and interventions, each of the sub-activities of the Policy and Communications Activity carries out special corporate responsibilities: Program Management and Policy (ongoing liaison with the federal cabinet/bureaucracy); External Relations (consultations with constituted labour and business clients, federal-provincial relations, and international affairs); Labour Outreach (Labour Assignment Program, Technology Impact Program, and Labour Issues Assistance Fund); Bureau of Labour Information (collective bargaining information); Women's Bureau (reseach and information regarding issues affecting women); and Communications (general public information coordination).

Program effectiveness in this area is indicated by specific instances of the joint involvement, or participation, of the major economic partners, particularly the labour movement, in Canadian or international events or issues leading to developments beneficial to the Canadian society or economy in general and to Canadian workers in particular. Examples will be found in the performance information and resource justification sub-section of the analysis of the Policy and Communications Activity, starting on page 41.

Program Evaluation: Evaluation activities in 1987-88 included evaluation assessments of the Technical Support and Operational Research services (TSOR) (Mediation and Conciliation Activity) and the Women's Bureau (Policy and Communications Activity). For the former, the assessment recommended that no formal evaluation study be undertaken at this time; in the latter instance an evaluation study focussing on effectiveness and program delivery was scheduled for 1988-89.

The review of the Injury Compensation Activity apropos the Government Employees Compensation Program was completed. Draft results of the study, outlining some potential cost-effectiveness measures in the area of program delivery, were submitted for managerial consideration. One unscheduled activity, namely a post-implementation review of Phase I of the Labour Operations Information System (LOIS) project, was completed. The study was able to identify user requirements, including training needs for staff and managers alike, for the subsequent phases of the study.

During 1988-89, evaluation studies of the Women's Bureau and Equal Pay programs (Policy and Communications and Labour Operations activities respectively) were carried out. The Women's Bureau study focussed on program effectiveness and delivery dimensions, while the Equal Pay study consisted of an analysis of program implementation and future directions. The results of these studies will be reported in next year's Expenditure Plan.

Additionally, in 1987-88 and 1988-89 the Occupational Safety and Health (OSH) Program (Labour Operations Activity) collected baseline data for evaluating the effectiveness of the mandatory safety and health committees/representatives which became mandatory at the end of March 1987. The analysis of the resulting statistical data will assist in determining the degree of compliance associated with making the committees/representatives mandatory. An evaluation assessment of the Occupational Safety and Health Program recommending options for the evaluation study to be undertaken in 1989-90, was also reviewed by departmental management in 1988-89.

In addition to the study of OSH, three other evaluation activities are scheduled for 1989-90: an evaluation of the Bureau of Labour Information program (Policy and Communications Activity), an evaluation assessment and study of the Communications program (Policy and Communications Activity), and an evaluation of the Employment Relations and Conditions of Work program, in the Labour Operations Activity, which was first reviewed in 1983-84.

Section II
Analysis by Activity

A. Mediation and Conciliation

Objective

To promote and sustain a stable industrial relations environment through the provision of third-party dispute resolution assistance in the federal jurisdiction, and the implementation of innovative strategies, policies, and legislative proposals.

Description

The Mediation and Conciliation Activity, through the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), fulfills the statutory responsibilities under the Canada Labour Code for the provision of conciliation, mediation, arbitration, and adjudication assistance for dispute resolution in the federal private sector; the adoption of dispute prevention initiatives to maintain stable labour-management relations; and the provision of industrial relations expertise for policy formulation and implementation, and legislative development.

The activity is sub-divided into three sub-activities: Mediation and Conciliation Services; Arbitration Services; and Research, Policy Development, Management and Administration.

Mediation and Conciliation Services: This sub-activity involves the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners and conciliation boards, mediators and industrial inquiry commissions, and the processing of requests to the Minister for consent to complain over alleged unfair labour practices. Other services provided include preventive mediation and a "first contact" program for parties new to collective bargaining in the federal jurisdiction.

Arbitration Services: This sub-activity involves the appointment of arbitrators and the establishment of arbitration boards pursuant to the Canada Labour Code, the appointment of adjudicators in complaints of unjust dismissal, and the appointment of arbitrators in cases of group termination of employment. Arbitration Services also publishes the *Arbitration Services Reporter* and maintains the National Inventory and Subject Index of arbitral and adjudication awards.

Research, Policy Development, Management and Administration: This sub-activity involves the research and analysis of industrial relations problems, the development of policy and legislation, the provision of technical advice and support to third-party appointees and senior officials, and the management of program resources to increase productivity and improve the effectiveness, efficiency, and economy of service to clientele.

Resource Summaries

The Mediation and Conciliation Activity accounts for approximately 2% of the total 1989-90 program expenditures and 7% of the total person-years.

Figure 6: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Mediation and Conciliation Services	**2,502**	**35**	2,352	32	2,825	33
Arbitration Services	**791**	**8**	732	8	738	8
Research, Policy Development, Management and Administration	**1,166**	**19**	1,283	20	1,175	20
	4,459	**62**	4,367	60	4,738	61

Of the 1989-90 expenditures, 99.9% are for operating expenses.

Explanation of Change: The net decrease in expenditures over the period is due mainly to the termination of additional resources ($0.5 million) received in 1987-88 only, for mediation and conciliation boards' and commissions' costs, partially offset by an increase of $0.3 million as an inflationary adjustment for salaries and wages, and employee benefit plans.

Figure 7: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Mediation and Conciliation Services	2,825	33	2,382	37	**443**	**(4)**
Arbitration Services	738	8	768	8	**(30)**	-
Research, Policy Development, Management and Administration	1,175	20	940	17	**235**	**3**
	4,738	61	4,090	62	**648**	**(1)**

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1987-88 resulted mainly from an increase in the conciliation commissions' per diem and the fact that 1987-88 was a very unusual year in terms of volume and complexity of cases handled, which required additional funding through Supplementary Estimates.

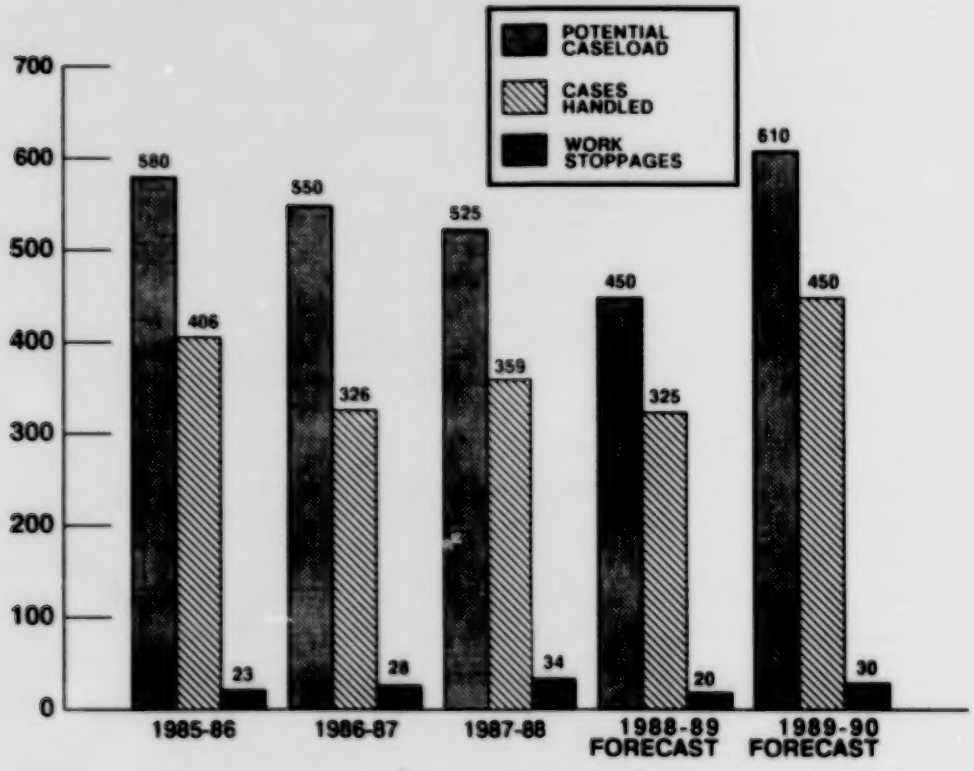
Mediation and Conciliation Services: This sub-activity requires $2,502,000 and 35 person-years.

Workload: The potential mediation and conciliation caseload consists of bargaining situations involving renewal of expiring collective agreements plus bargaining for first collective agreements as a result of new certifications. Bargaining for renewal represents the majority of the caseload, but bargaining for a first agreement generally requires a larger commitment of time and resources.

Recent experience indicates that between 25 and 35% of all collective agreements are reached by the parties in direct negotiations (i.e., without third-party assistance). The remaining situations call for conciliation and mediation assistance and represent the actual demand or workload of the Mediation and Conciliation Services Sub-activity.

Figure 8 illustrates the levels of potential and actual demand for mediation and conciliation assistance over the last three fiscal years and contains a forecast for 1988-89 and 1989-90.

Figure 8: Collective Bargaining Under the Canada Labour Code and the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload

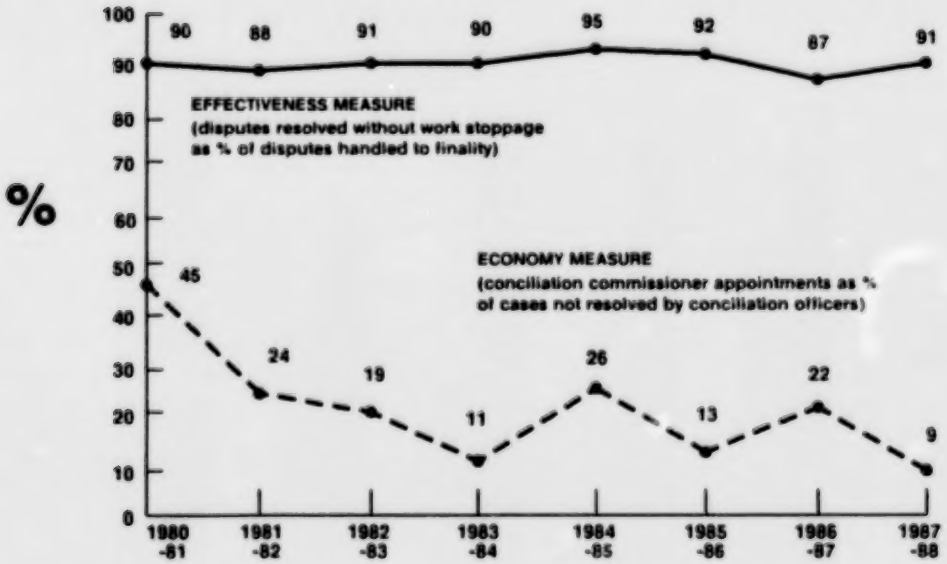


Despite several high-profile disputes (e.g., in the transportation and telecommunications industries), fiscal year 1988-89 has been relatively peaceful compared with 1987-88, when major disruptions were encountered (e.g., in airline and railway transportation and Canada Post). This period of stability is attributable to the longer-term collective agreements which were signed in 1987-88, many of which expire in late 1988 and early 1989. It is anticipated that the 1989-90 fiscal year will see a return to record levels of bargaining disputes and an attendant increase in the demand for dispute resolution services.

It should be noted that the number of disputes which involve work stoppages varies from year to year, as does the duration of such stoppages. For the year ended March 31, 1988, legal work stoppages occurred in 34 disputes and accounted for a loss of 586,919 work-days, representing less than 0.4% of all available work time for that year in the federal jurisdiction. On average, less than 0.5% of all available work time per year is lost because of labour disputes in the federal jurisdiction.

Effectiveness: The primary measure of effectiveness of the Mediation and Conciliation Sub-activity is the percentage of cases concluded without a stoppage of work. As indicated in Figure 9, despite the number and severity of outside influences affecting collective bargaining in the federal jurisdiction, the sub-activity has consistently maintained a settlement ratio in the 90% range.

Figure 9: Effectiveness and Economy Measures



Economy: As a measure of economy, the Department has endeavoured to reduce the number of appointments of conciliation commissioners (industrial relations experts outside of the public service, retained on a per diem basis) in the second stage of the dispute resolution process and, instead, place greater emphasis on the use of government conciliators and mediators. The particular circumstances of the caseload in any given year may, however, require more intensive conciliation intervention. For instance, the number of conciliation commissioner appointments did increase in 1986-87 due to the volume and complexity of disputes arising in that year. However, the difficult circumstances which necessitated these appointments also affected the negotiation process, thus leading to an increase in the number of work stoppages experienced in 1987-88. As demonstrated in Figure 9, a stricter adherence to the policy of limiting the use of conciliation commissioners was followed during 1987-88.

Arbitration Services: This sub-activity requires $791,000 and eight person-years. With the exception of the maintenance of the Index of Arbitral and Adjudication Awards and the publication of the *Arbitration Services Reporter*, the workload of this sub-activity is totally keyed to demand.

Workload: Under Part I of the Canada Labour Code, requests for the appointment of arbitrators to resolve differences arising from the interpretation of a collective agreement emanate directly from the parties. Under Part III of the Code, requests for referral of unjust dismissal complaints to adjudication are made at the regional office level and are referred to Arbitration Services only after efforts to bring about a settlement have failed. Thus, only those cases which are referred to the Arbitration Services for ministerial appointments are considered in the calculation of the workload. See Figure 10 below.

Figure 10: Arbitration Services Caseload

	Part I			Part III
	Requests	Cases Settled[1]	Arbitrators Appointed	Adjudicators Appointed
1981-82	92	49	43	63
1982-83	114	44	70	78
1983-84	115	37	78	140
1984-85	85	30	55	143
1985-86	127	61	66	140
1986-87	135	87	74	135
1987-88	90	52	36	143
1988-89[2]	104	45	59	140
1989-90[2]	104	45	59	140

1 Differences resolved before appointment of arbitrator.
2 Forecast.

Research, Policy Development, Management and Administration: This sub-activity requires $1,166,000 and 19 person-years in 1989-90, representing 26 and 31%, respectively, of the total resources devoted to the Mediation and Conciliation Activity. The corresponding figures for 1988-89 and 1987-88 are also shown in Figure 11 below. Resource allocation for this sub-activity is largely dependent on the demand for third-party assistance as described in the two previous sub-activities, as well as on the demand for expert advice and information emanating from various sources within and outside the Department relative to the conduct of labour-management relations in Canada.

The timeliness and the adequacy of the information systems supporting departmental operations in this activity are important, particularly for planning and reporting purposes. The implementation of a Mediation-Arbitration Records System (MARS), designed to improve the quality of management information in this area, was completed in 1988-89. Also, the development and implementation of an automated database for historical mediation and conciliation records (MACH1) commenced in 1988-89.

Figure 11: Research, Policy Development, Management and Administration Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Expenditures ($000)	**1,166 (26%)**	1,283 (29%)	1,175 (25%)
Person-Years	**19 (31%)**	20 (33%)	20 (33%)

B. Labour Operations

Objectives

To promote and enforce client compliance with federal labour legislation in the areas of occupational safety and health and conditions of work and acceptance by workers, unions, and employers of their respective responsibilities under the legislation; to provide policies and guidelines for consideration by Treasury Board for the provision of fire prevention services to properties owned and/or controlled by the Government of Canada; and to foster constructive employment relationships in the workplace.

Description

The Labour Operations Activity includes operations in regional offices and at headquarters devoted to: the development and administration of legislated programs directed towards a safe and healthy working environment and fair and equitable opportunities in employment; the provision of fire prevention services in all buildings owned and/or controlled by the Government of Canada; and the promotion and implementation of non-legislated activities aimed at constructive employment relationships in the workplace and a work force better informed on union and socio-economic affairs.

Five sub-activities have been identified within this activity for the purposes of management accountability. They are: Occupational Safety and Health, Conditions of Work, Employment Relations, Fire Services, and Program Management and Support.

Occupational Safety and Health: This sub-activity involves operations intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part II of the Canada Labour Code and its regulations in order to prevent accidents and injuries. The operations include review of regulations, policies and procedures, workplace inspections, responses to complaints, accident investigations, technical surveys, assistance to safety and health committees and representatives, safety audits, monitoring, and promotional and informational activities. The sub-activity also involves the administration of the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS).

Conditions of Work: This sub-activity involves operations intended to promote and enforce compliance with the provisions of Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act and their regulations. The operations include review of regulations, policies and procedures, inspections, responses to complaints, and promotional and informational activities.

Employment Relations: This sub-activity involves advisory, promotional, and educational operations, intented to foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment and a work force better informed on union and socio-economic affairs. It includes the Labour Education Program, which assists labour organizations in funding education for union members, and other activities related to the promotion of Labour Canada programs in the regions.

Fire Prevention Services: This sub-activity involves operations intended to provide fire protection services to the properties owned and/or controlled by the Government of Canada, pursuant to a Memorandum of Understanding with the Treasury Board. It includes the development and provision of policies and guidelines for consideration by Treasury Board as the employer, fire inspections, fire investigations, and advice on policies, building design and materials.

Program Management and Support: This sub-activity involves the provision of administrative support, policy development, and management of the different programs and resources included in the activity, at headquarters and in the regions, to increase productivity and improve the service to the clientele, economically, efficiently and effectively. The sub-activity includes the development, implementation, and monitoring of the Program's automated systems supporting the activity. It also includes the development and delivery of national training programs for the labour affairs officers.

Resource Summaries

The Labour Operations Activity accounts for approximately 18% of the total 1989-90 program expenditures and 52% of the total person-years.

Figure 12: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Occupational Safety and Health	**12,656**	**205**	11,012	181	-	-
Conditions of Work	**6,531**	**119**	6,393	122	-	-
Employment Relations	**8,524**	**13**	7,942	7	-	-
Fire Prevention Services	**1,993**	**29**	1,551	25	-	-
Program Management and Support	**7,198**	**94**	7,552	101	-	-
Legislative Programs	-	-	-	-	17,298	301
Non-legislative Programs	-	-	-	-	9,976	44
Policy Development, Management and Administration	-	-	-	-	6,911	87
	36,902	**460**	34,450	436	34,185	432

Of the 1989-90 expenditures, 77.5% are for operating expenses and 21.3% are for grants and contributions. The structure of this activity changed during 1988-89 (see page 15). In the 1988-89 Expenditure Plan, the Occupational Safety and Health and

Conditions of Work sub-activities were part of the Legislative Programs Component, while the Employment Relations and Fire Prevention Services sub-activities were together in the Non-Legislative Programs Component; the Program Management and Support Sub-activity was known as the Policy Development, Management and Administration Component.

Explanation of Change: The increase in person-years over the period is due mainly to additional resources received for Part II of the Canada Labour Code (24 person-years). The increase in expenditures is due mainly to the following major items:

	($ Million)
• Part II of the Canada Labour Code;	1.6
• labour education contributions;	0.5
• May 1985 Budget reductions;	(0.2)
• provision of funds to Corporate Systems and Services Activity for information processing activities;	(0.3)
• overtime and severance pay requirements; and	0.4
• inflation adjustment for salaries and wages and employee benefit plans.	0.7

Figure 13: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	$	P-Y	**$**	**P-Y**
Legislative Programs	17,298	301	20,746	341	**(3,448)**	**(40)**
Non-legislative Programs	9,976	44	7,462	2	**2,514**	**42**
Policy Development, Management and Administration	6,911	87	6,735	99	**176**	**(12)**
	34,185	432	34,943	442	**(758)**	**(10)**

Explanation of Change: The difference between actual person-years and the Main Estimates for 1987-88 was due to delays in the staffing process and difficulty in filling specialized positions. The difference between actual expenditures and the Main Estimates resulted mainly from the reallocation of funds to offset cost overruns in other activities. The difference between actual expenditures and Main Estimates for Legislative Programs and Non-Legislative Programs is primarily due to the shifting of Fire Prevention resources from one component to the other.

Occupational Safety and Health: This sub-activity requires $12,656,000 and 205 person-years. During 1989-90, it will continue to assist employers in achieving internal responsibility as envisioned in the compliance policy. As activities related to the establishment and monitoring of safety and health committees are reduced, more resources will be devoted to planned inspections and other proactive activities. Planned general inspections in Part II form the basis on which the Department can establish an employer compliance profile and ensure that hazards and violations of the Code are detected and corrected.

To maintain the currency of the federal legislation, the technical review of the Canada Occupational Safety and Health (COSH) Regulations initiated in 1986-87 will continue: one each of the COSH Regulations applying to industries in the extended jurisdiction (air, marine, rail, COGLA) and five other COSH Regulations, which have not as yet been determined, will be reviewed through a tripartite consultation process with labour, government and industry.

Following a recent Supreme Court decision establishing federal jurisdiction over OSH in federal works, undertakings, and businesses, the OSH program administration on the waterfront in British Columbia has been transferred to Labour Canada effective October 1988. Efforts will continue in 1989-90 to establish a compliance profile on all sites covered and set an adequate inspection cycle and client information sessions to ensure the employers' compliance with the Canada Labour Code.

The Minister of Labour was given, in 1988-89, the responsibility for the administration of Bill C-204, the Non-Smokers' Health Act which, when promulgated, will apply to all federal jurisdiction worksites. Appropriate regulations for the administration of the Act will be implemented in 1989-90.

An evaluation of the effectiveness of Safety and Health Committees was conducted in the latter part of 1987-88 and in 1988-89. Baseline data on committees was established through a statistical analysis of questionnaires administered to existing committees. The recommendations stemming from this exercise will help Labour Canada determine the degree of compliance achieved since the introduction of the mandatory establishment of committees/representatives.

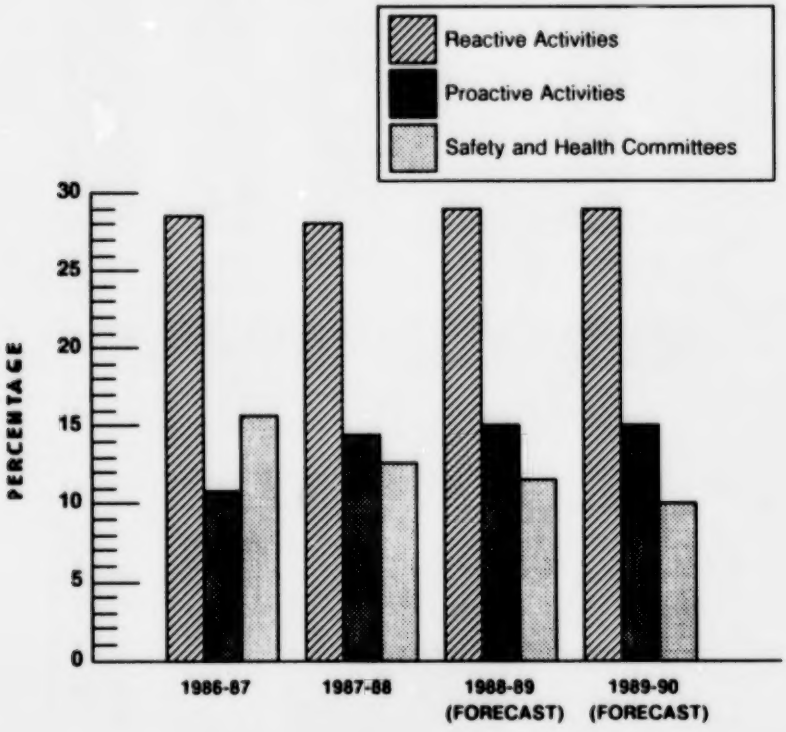
In the latter part of 1988-89, in agreement with the Interdepartmental Committee on Occupational Safety and Health (ICOSH), the Department initiated an assessment of the application of Part II by industries in the extended jurisdiction. A sampling of interventions will be collected and analyzed, and results and recommendations will be submitted to the ICOSH Committee.

The operations of the Coal Mining Safety Commission created by legislation in 1987-88, and set up in 1988-89, will be reviewed in 1989-90 with a view to making any adjustments that may be required.

Workload indicators: Workload indicators of the Occupational Safety and Health Sub-activity are best expressed in terms of percentages of total time devoted to reactive activities, proactive activities, and safety and health committees activities (see Figure 14 on the next page).

Reactive activities include responses to complaints under Part II, refusals to work, and accident investigations. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections safety audits, and technical surveys under Part II. Safety and health committee activities relate to the assistance/counselling provided in the setting up and maintenance of safety and health committees and/or representatives as required by the Code. Resources in this field of activity are being reduced to a maintenance level and the difference diverted to proactive activities in order to compensate for the erosion of these activities due to the number of complaints.

Figure 14: Percentage of Time Spent by Type of Activity Under Part II of the Canada Labour Code



Performance Indicators: The performance indicators of the sub-activity are in the following areas: **inspection activities and complaint activities**. In both cases, a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance, where violations to the provisions of Part II of the Canada Labour Code were found (see figures 15 and 16 on page 36).

Figure 15: Inspections Under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

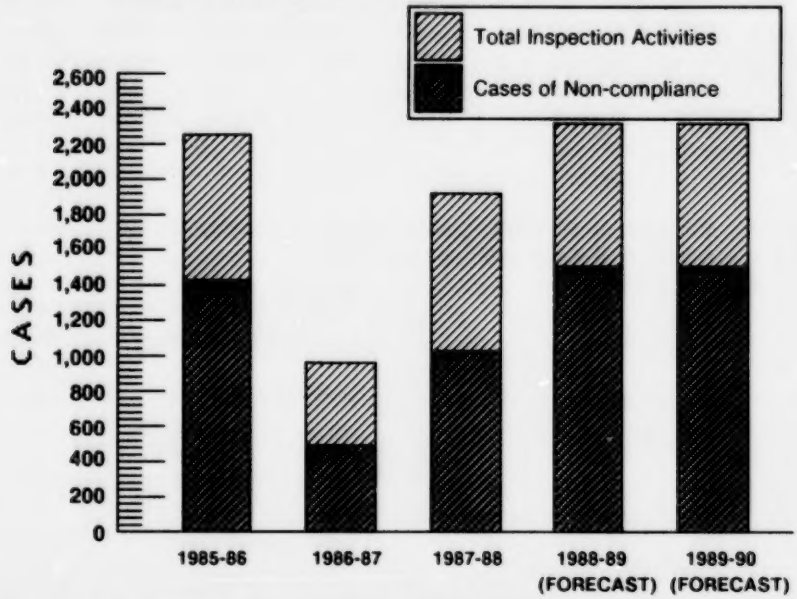
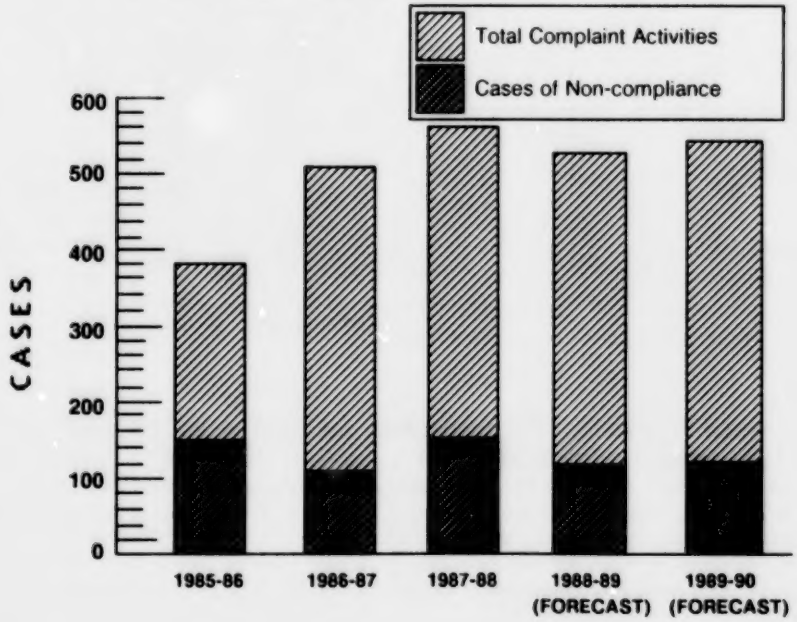


Figure 16: Complaints Under Part II of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance



Conditions of Work: This sub-activity requires $6,531,000 and 119 person-years. During 1989-90, activities will continue to assist employers to achieve internal responsibility as envisioned in the compliance policy.

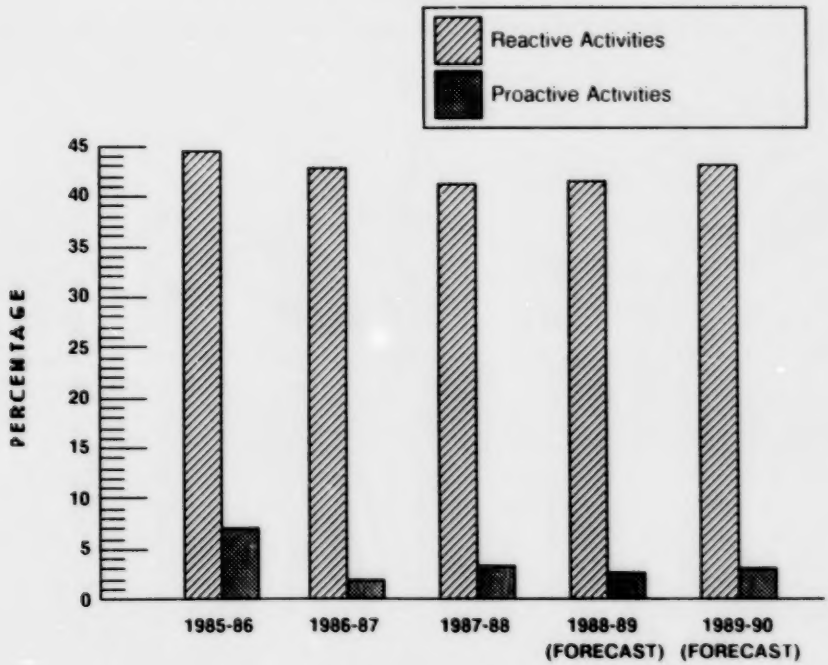
To ensure the currency of the federal legislation, a technical review of Part III Regulations will be continued through a tripartite consultation process with labour, government, and industry. Some of the regulations to be reviewed are Averaging, Wage Recovery, and Group Termination.

Information and consultation activities on the equal pay program have been taking place during the last two years to inform employers and unions of the requirements of the Code, and those activities will continue during 1989-90. In addition, specific resources will be devoted to the implementation of an inspection program to assess the progress made by the employers in complying with the equal pay provisions of the Code.

Workload Indicators: Workload indicators of the Conditions of Work Sub-activity are best expressed in terms of percentages of total time devoted to reactive and proactive activities (see Figure 17).

Reactive activities include responses to complaints under Part III, unjust dismissals, and wage complaints. Proactive activities are those related to the promotion of programs, counselling, planned inspections, wage surveys, and equal pay.

Figure 17: Percentage of Time Spent by Type of Activity Under Part III of the Canada Labour Code and the Fair Wages and Hours of Labour Act



Performance Indicators: The indicators for the Conditions of Work Sub-activity are in the following areas: **inspection activities** and **complaint activities**, where a comparison is established between the total number of activities and the number of cases of non-compliance, where violations to the provisions of Part III of the Code were found (see figures 18 and 19); and **number of unjust dismissals**, which compares the total number of unjust dismissal cases with the number of cases settled by labour affairs officers, the balance being referred for adjudication (see Figure 20). The proportion of unjust dismissals settled by LAOs provides an indicator of the LAOs' effectiveness in dealing with employer and employee alike. On average a success rate in the 76% range has been maintained.

The unjust dismissal provision of Part III of the Canada Labour Code was enacted in 1978 to improve individual job security for non-unionized employees. This legislation provides the complainant with an inexpensive and expeditious method of resolving his or her complaint. The provision mandates a labour affairs officer (LAO) to attempt to resolve the complaint. Most unsuccessful LAO mediations result in the complainant requesting the Minister to name an adjudicator.

Figure 18: Inspections Under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

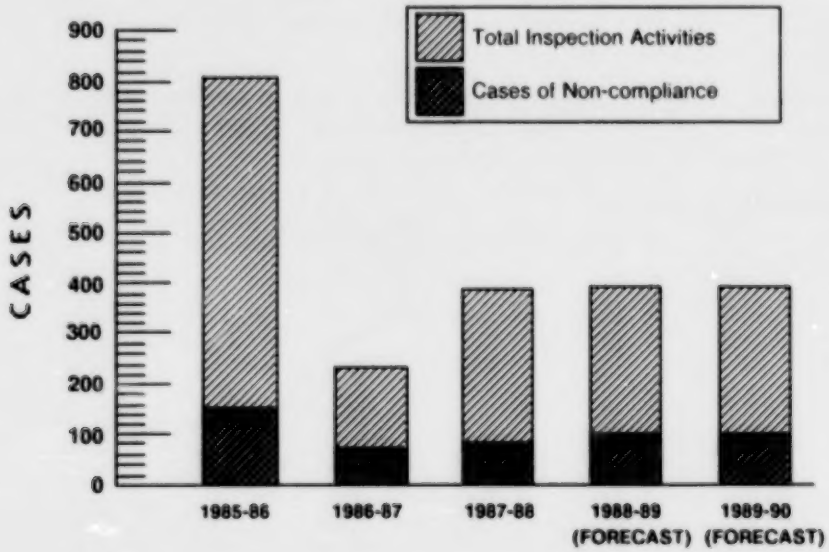


Figure 19: Complaints Under Part III of the Canada Labour Code - Cases of Non-compliance

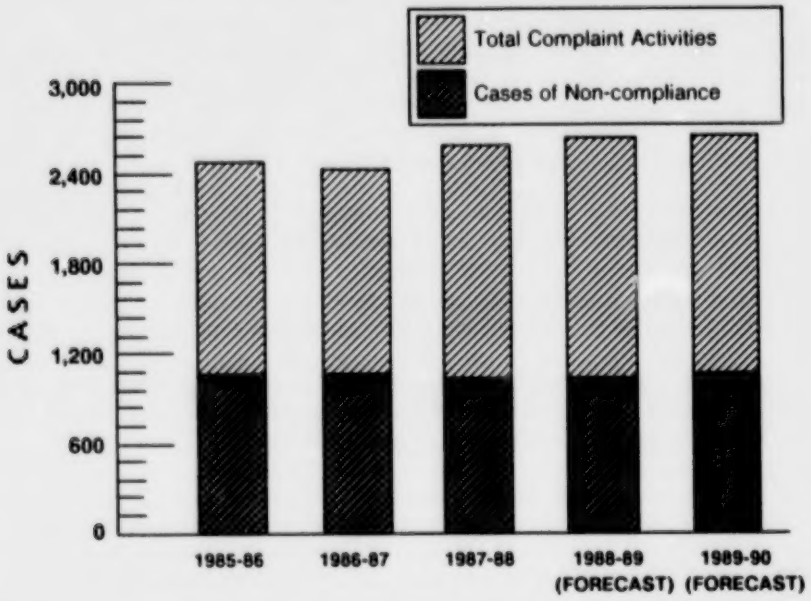
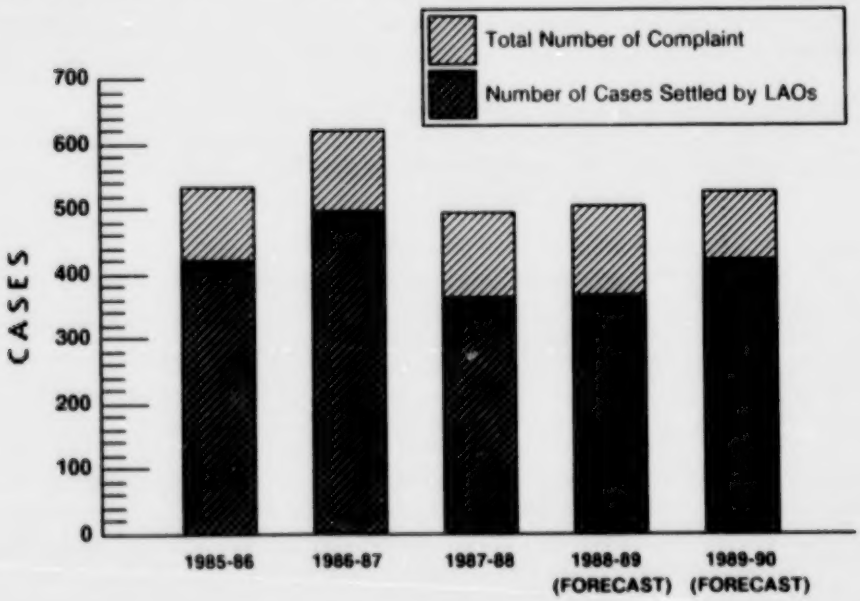


Figure 20: Unjust Dismissal Cases Settled by Labour Affairs Officers (LAOs)



Employment Relations: This sub-activity requires $8,524,000 and 13 person-years. Bridge-building initiatives under this activity are conducted in the districts and regions with the industries, unions, and associations, in an effort to learn about the concerns of the clientele, establish and maintain contacts with labour and management, and foster responsible and cooperative employer-employee relations within the working environment. The Labour Education Program is included in this sub-activity. This program, which assists labour organizations in funding education for union members, has been found effective in increasing the availability and quality of labour education in Canada. In 1987-88, a total of $7,337,266 in contributions was provided through the Labour Education Program.

Fire Prevention Services: This sub-activity requires $1,993,000 and 29 person-years. A Memorandum of Understanding with the Treasury Board was signed in the early part of 1987-88 for the provision of fire protection services to the properties owned and/or controlled by the Government of Canada, such as the review of fire standards, the conduct of fire inspections and fire investigations, and the review of building plans.

Performance information will be presented in the next Expenditure Plan on the number of activities conducted, compared with the number of instances where violations of Treasury Board standards were found.

Program Management and Support: This sub-activity requires $7,198,000 and 94 person-years, representing 20% of the expenditures and person-years allocated to this activity in 1989-90. The percentage of total activity resources devoted to Program Management and Support, as shown in Figure 21, is the main indicator for this sub-activity, as resource allocation is largely dependent on the workloads in the other sub-activities.

In the course of 1987-88, and during the first part of 1988-89, a number of achievements were completed under this sub-activity, such as the implementation of the Labour Operations Information System (LOIS) and the Injury Compensation System for the automated processing of claims, the development of program-related packages for Part II and other modules such as fire inspections and para-legal interventions.

Plans for 1989-90 include such activities as the implementation of the regional and national modules of LOIS, a revamping of the basic training program for Part III of the Canada Labour Code for labour affairs officers and other training programs as required.

Figure 21: Program Management and Support Resources as a Percentage of Total Activity Resources

	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Expenditures ($000)	**7,198 (20%)**	7,552 (22%)	6,911 (20%)
Person-Years	**94 (20%)**	101 (23%)	87 (20%)

C. Policy and Communications

Objectives

To provide policy direction and management for the Labour Program; to foster greater communication and understanding among the general public, labour, business, and governments and facilitate the representation of their respective concerns and interests in sectoral, national, federal-provincial, and international policy forums; to provide analysis, research, and information on labour matters; and to promote improvements to the situation of women in the labour force.

Description

The Policy and Communications Activity involves: the general management and broad policy direction for the Labour Program; the analysis and development of labour-related policies on economic and social issues; the maintenance of effective working relationships with other federal departments, employer and employee organizations, the provinces and territories, and international labour agencies; the provision of research and information towards the improvement of the situation of women in the labour force; the provision and analysis of labour-related statistics and information; the facilitation of consultations and related initiatives to encourage the involvement of the labour movement in the policy-making process; and the communication of departmental policies, programs, legislation, and services.

This activity is divided into six sub-activities: Program Management and Policy, External Relations, Women's Bureau, Bureau of Labour Information, Labour Outreach, and Communications.

Program Management and Policy: This sub-activity undertakes the general management of the Program; participates in the development and coordination of policy that encourages and promotes a constructive labour relations climate; analyzes and develops labour-related policies on economic and social issues; and provides strategic direction for the Program.

External Relations: This sub-activity liaises with other federal Departments, the provinces, and international labour agencies; facilitates consultation and related initiatives between government and labour designed to improve the climate of labour relations and encourage labour's participation in the policy-making process; and maintains a documentation centre for labour legislation.

Women's Bureau: This sub-activity undertakes and disseminates research, analysis, and policy studies of workplace issues that have an important impact on women, including statistical trends and legislative developments and comparisons; provides a reference centre on women's workplace issues for researchers, academics, students, and other interested individuals; and administers a small grants program designed to assist projects and events dealing with, or impacting on, women's employment issues.

Bureau of Labour Information: This sub-activity is Labour Canada's one-stop source of information on collective bargaining and related developments. Its role is to provide accurate and up-to-date material on wage settlements, contract provisions, labour organizations, work stoppages, and a range of other topics. Its major clients are negotiators for employers, trade unions, and others involved in labour-management relations.

Labour Outreach: This sub-activity administers the Labour Outreach Initiative, which consists of three contribution programs: the Labour Assignment Program (LAP), which encourages and assists temporary assignments of staff between the federal public service and labour organizations or joint labour-management organizations; the Technology Impact Program (TIP), which provides financial support to practical research projects dealing with the social and human impacts of technological change in the workplace; and the Labour Issues Assistance Fund, which offers limited financial support to offset the costs of participation by organized labour in public policy issues and initiatives.

Communications: This sub-activity incorporates communications research and analysis, advice to the Minister and departmental management, strategic and operational communications planning, and the coordination of comprehensive communications programs to reach the Department's target audiences, as well as the provision of professional and technical communications support to all Program activities.

Resource Summaries

The Policy and Communications Activity accounts for approximately 7% of the total 1989-90 program expenditures and 18% of the total person-years.

Figure 22: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	Estimates 1989-90		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Program Management and Policy	3,200	41	3,108	52	3,272	55
External Relations	1,494	18	1,559	18	1,340	16
Women's Bureau	1,232	14	1,143	13	1,256	14
Bureau of Labour Information	3,611	50	3,313	51	3,061	50
Labour Outreach	2,581	7	2,533	7	2,397	8
Communications	1,814	18	1,883	19	1,724	19
	13,932	148	13,539	160	13,050	162

Of the 1989-90 expenditures, 84.1% are for operating expenses and 15.7% are for grants and contributions. The structure of this activity has changed in 1988-89 as a result of a revision of the Program Structure (see page 15). In the last Expenditure Plan, the present sub-activities were grouped under four components, as follows: most of Program Management and Policy and all of External Relations were aggregated in the General Management, Policy and Liaison Component; Women's Bureau and Communications were separate components; and the Bureau of Labour Information and Labour Outreach were aggregated in the Labour Information and Outreach Component, of which some of the resources are now included with Program Management and Policy.

Explanation of Change: The decrease in person-years over the period is due mainly to the May 1985 Budget reductions and the transfer of resources to the Older Worker Adjustment Activity. The increase in expenditures is due mainly to the following major items:

	($ Million)
• contributions for the Labour Assignment Program, the Technology Impact Program, and the Labour Issues Assistance Fund;	0.2
• exchange rate of the Swiss franc related to attendance at International Labour Organization conferences;	0.1
• inflation adjustment for salaries and wages and employee benefit plans.	0.5

Figure 23: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88					
	Actual		Main Estimates		**Change**	
	$	P-Y	$	P-Y	**$**	**P-Y**
Program Management and Policy	3,272	55	3,008	52	**264**	**3**
External Relations	1,340	16	1,301	18	**39**	**(2)**
Women's Bureau	1,256	14	1,160	14	**96**	**-**
Bureau of Labour Information	3,061	50	3,037	52	**24**	**(2)**
Labour Outreach	2,397	8	2,434	7	**(37)**	**1**
Communications	1,724	19	1,778	19	**(54)**	**-**
	13,050	162	12,718	162	**332**	**-**

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1987-88 resulted mainly from:

	($ Million)
• increased operating costs offset by other activities; and	0.2
• supplementary estimates for the exchange rate of the Swiss franc related to attendance at International Labour Organization conferences.	0.1

Program Management and Policy: This sub-activity requires $3,200,000 and 41 person-years. During 1989-90, the Policy area will encourage and promote constructive labour relations through the coordination of policy development, and more particularly, through policy research in the development of new initiatives promoting labour-management cooperation. The area will continue to provide general management for the Program, particularly with regard to strategic direction.

External Relations: This sub-activity requires $1,494,000 and 18 person-years. In addition to the stimulation and encouragement of joint labour-management activities, such as a labour market study of the forestry sector, there were several new communications initiatives in 1987-88 and early 1988-89. The new *Labour Issues Bulletin* provides a regular summary of provincial activities with respect to labour issues, particularly policy and legislative trends. A monthly report was also developed containing information on Canada's participation at the ILO and other international labour developments. During 1989-90, consultation with the economic partners remains a priority. The sub-activity will continue to act as a catalyst to ensure the full involvement of labour in government consultations on policy and program development and review and will continue to fulfill a briefing function for discussions with labour and business leaders. The momentum achieved in federal-provincial relations as a result of meetings of Ministers of Labour will be maintained. In the area of international affairs, close consultation will continue with the provinces, labour, and business leaders on the development of policy in international forums. Discussion of the ILO Convention on Aboriginal and Tribal Populations, at the 1989 ILO annual conference, will involve consultation with Canadian indigenous peoples' associations.

Women's Bureau: This sub-activity requires $1,232,000 and 14 person-years. The major research focus in 1989-90 will be on the changing relationship between work and family life and the means to facilitate their integration. Seminars and symposiums will be organized to deal with this subject as well as other occupational health issues of specific concern to women. A study on leave for family responsibilities will also be published, and alternative working schedules and work-related child care initiatives will be examined. The Women's Bureau will continue its mandate to promote equality for women in the workplace by carrying out activities related to a number of issues ranging from sexual harassment and employment equity, to opportunities for women in non-traditional occupations. Educational materials will be prepared on work and family responsibilities, employment equity, and the situation of women in the labour force. The Bureau will also be reviewing international conventions and instruments used to advance the status of women. As a special project, the Bureau is a major participant in the Department's input to an interdepartmental committee on drugs in the workplace chaired by Health and Welfare Canada, as well as in the federal input for the ad hoc federal-provincial-territorial committee established by Ministers of Labour on issues relating to drug use and drug testing in the workplace.

Interest in the Women's Bureau's information activities continues to be strong, and requests for participation at events such as exhibitions, conferences and seminars have increased. During 1987-88, the Reference Centre responded to some 1,300 information requests and arranged for some 1,500 loans, including interlibrary loans.

The Department is conducting an evaluation of the Women's Bureau, which will be completed during 1989-90.

Bureau of Labour Information: This sub-activity requires $3,611,000 and 50 person-years. The Bureau of Labour Information is one of a number of initiatives designed to promote a better industrial relations climate in Canada. Since its announcement by the Minister of Labour in April 1987, it has been heavily utilized by labour, management, and other practitioners in industrial relations.

In the first quarter of 1988, the client service volume (2,335 requests for information) was four times greater than in the same period in 1986 (522 requests). Apart from the increased service volume, which remained constant throughout 1988, client requests have also become more complex and involved, taxing the resources of the Bureau in terms of staff time and data processing capacity. As the number of person-years devoted to the sub-activity did not increase over the period, the Bureau was able to meet these greater client needs only by increasing its efficiency, in part through the focussing of resources on real services to external clientele and the elimination of non-essential non-client-oriented activities.

In response to the growing demand, additional funds totalling $1.5 million over three years were allocated for the development and implementation of a system of direct access to the collective agreement database. This project, which will include improvements to the existing Collective Agreement Information Retrieval System (CAIRS) database, will be completed in 1990-91.

In addition to improving the content and format of existing publications, the Bureau has developed a new publication concerning non-wage developments in collective bargaining.

Labour Outreach: This sub-activity requires $2,581,000 and seven person-years. In 1987-88, there were 15 new secondments under the Labour Assignment Program (LAP), as well as a conference of LAP participants to review the program. Ten projects were funded under the Technology Impact Program, and a conference was held in 1988-89 to provide a forum for discussion of emerging workplace issues as they relate to technological change.

To assist with organized labour's fullest possible involvement as a national economic partner, the Labour Outreach Secretariat will continue to promote labour's participation in research relating to technological change and in public policy issues and initiatives that enhance labour-government or labour-management relations and understanding. Cost sharing with both the host and sponsor organizations will become more prominent in LAP secondment negotiations because current program funds are insufficient to fully support the demand for secondments.

Communications: This sub-activity requires $1,814,000 and 18 person-years in order to meet its operating requirements. During 1989-90, the new government communications policy will be implemented. The Communications Directorate will work closely in liaison and consultation with Program areas and regional offices to ensure that activities are strategically planned and effectively coordinated in order to reach targetted audiences, both nationally and locally. A communications research and analysis function will be established. The sub-activity's operations encompass a range of techniques, including media relations and analysis, issues tracking, publishing, audio-visual production, and design of exhibits and displays.

D. Older Worker Adjustment

Objective

To assist in the labour market adjustment of older workers involved in major permanent layoffs.

Description

This activity involves the provision of long-term income assistance to laid-off older workers who have been involved in major permanent layoffs and have not been able to obtain alternative employment before the expiry of their Unemployment Insurance entitlements.

The structure of this activity has changed somewhat since the 1988-89 Expenditure Plan. The activity is divided into three sub-activities: Labour Adjustment Benefits, Labour Adjustment Review Board and Secretariat, and Program Management and Development. The Labour Adjustment Benefits Sub-activity merges two former components called Nationally Designated Benefits and Regionally Designated Benefits. The other two sub-activities have not changed from last year.

Labour Adjustment Benefits (LAB): This sub-activity includes payments to laid-off workers in the textile, clothing, footwear and tanning industries designated nationally, and in 23 regional industry designations, made under the LAB Act, within the framework of either the ILAP (Industry and Labour Adjustment Program) or MILAP (Modified Industry and Labour Adjustment Program). No new national or regional designations under the LAB Act have been made since February 1986, since the LAB Act has expired and the program has been reformulated through the new Program for Older Worker Adjustment (POWA).

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: This sub-activity includes the operations and resources of these two related organizations. The board, an independent, quasi-judicial body with representatives from industry, labour, and government, decides whether applications for certification of layoffs meet the criteria under the Labour Adjustment Benefits Act. The major task of the secretariat is to undertake the investigations leading to board decisions.

Program Management and Development: This sub-activity is concerned with the management of the LAB Program and the development of the Program for Older Worker Adjustment and involves the major activities of policy development, program administration and publicity, and financial control.

Resource Summaries

The Older Worker Adjustment Activity accounts for approximately 45% of the total 1989-90 program expenditures and 1% of the total person-years.

Figure 24: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Labour Adjustment Benefits	**90,500**	**-**	98,900	-	105,705	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	**152**	**2**	242	2	295	5
Program Management and Development	**385**	**6**	964	9	300	5
	91,037	**8**	100,106	11	106,300	10

Of the 1989-90 expenditures, 99.4% are for the statutory grant payments of labour adjustment benefits to claimants. As a result of a reorganization of the Program Structure in 1988-89 (see page 15), the above Labour Adjustment Benefits Sub-activity merges two former components called Nationally Designated Benefits and Regionally Designated Benefits in the last Expenditure Plan.

Explanation of Change: The decrease in expenditures in 1989-90 reflects the continuing impact of the expiration of designations under the LAB Act. This trend will reverse, however, as the Program for Older Worker Adjustment is put in place. The number of beneficiaries under LAB will decline from a high of 8,683 at the end of 1987-88 to an estimated 6,000 in 1990-91, when LAB costs are projected to be about $80 million. The decrease in expenditures between 1987-88 and 1988-89 is primarily the result of beneficiaries leaving the LAB Program at age 65.

Figure 25: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Labour Adjustment Benefits	105,705	-	96,500	-	9,205	-
Labour Adjustment Review Board and Secretariat	295	5	427	6	(132)	(1)
Program Management and Development	300	5	141	2	159	3
	106,300	10	97,068	8	9,232	2

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1987-88 resulted mainly from Supplementary Estimates for increased statutory Labour Adjustment Benefits.

Performance Information and Resource Justification

Labour Adjustment Benefits: This sub-activity requires $90,500,000 in 1989-90. Payments to claimants are expected to total $90.5 million in 1989-90 and are expected to continue to decline from a peak of $105.7 million in 1987-88. The number of claimants rose to over 9,200 at its peak during 1987-88. This is expected to decline to around 6,000, with $80 million in benefit payments, in 1990-91.

Labour Adjustment Review Board and Secretariat: This sub-activity requires $152,000 and two person-years in 1989-90. As the caseload of applications for certification has declined, some of these resources have been diverted to developmental activities with respect to POWA and to the managerial functions of the LAB Program.

Program Management and Development: This sub-activity requires $385,000 and six person-years in 1989-90. The 1988-89 forecast reflects additional resources approved by Treasury Board for the development of the management and administrative structures to implement POWA. Formal resourcing for 1989-90 and future years will be provided once the proper legislative authorities are in place and the program becomes operational. Benefits paid under POWA will be shown under a separate sub-activity.

E. Injury Compensation

Objective

To provide employment injury benefits to federal employees and merchant seamen and adjudicate claims made by federal inmates.

Description

The Injury Compensation Activity involves the provision of compensation benefits to federal government workers and/or their dependants for injuries suffered in employment and payments to the provincial workers' compensation boards for the handling of claims made by federal government employees pursuant to the Government Employees Compensation Act; the provision of supplementary compensation payments to certain widows of merchant seamen; and the adjudication of injury compensation claims made by federal penitentiary inmates.

The Injury Compensation Activity is divided into three sub-activities: Government Employees' Compensation; Merchant Seamen's Compensation; and Administration.

Government Employees' Compensation: This sub-activity includes statutory payments only for claims made by federal employees under the Government Employees Compensation Act. These claims are adjudicated by the provincial workers' compensation boards, and the benefits awarded by the boards are paid to the claimants on behalf of the federal government. These payments are then reimbursed to the provincial boards under transfer payment arrangements. The boards' administrative costs associated with the processing of federal claims are also paid by the federal government. The costs related to claims by employees of Crown agencies are recoverable from the agencies, while those related to claims by employees of federal departments are not.

Merchant Seamen's Compensation: This sub-activity includes statutory payments made by the federal government under the Merchant Seamen Compensation Act to certain widows of seamen fatally injured before May 1, 1965. Compensation benefits are determined by the Merchant Seamen Compensation Board, which is a federal board, and are paid in all other instances by the employers of the seamen.

Administration: This sub-activity includes the resources devoted to the administration of the Activity in the regional offices and at headquarters. It also includes departmental costs for the adjudication, on behalf of the Department of the Solicitor General, of injury compensation claims made by federal inmates.

Resource Summaries

The Injury Compensation Activity accounts for approximately 22% of the total 1989-90 program expenditures and 4% of the total person-years. It also accounts for 100% of the total revenue for the Program.

Figure 26: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	**P-Y**	**$**	**P-Y**	**$**	**P-Y**
Government Employees' Compensation	**77,100**	**-**	70,200	-	64,020	-
Merchant Seamen's Compensation	**10**	**-**	10	-	8	-
Administration	**1,256**	**33**	1,786	47	1,665	46
	78,366	**33**	71,996	47	65,693	46
Less revenue*	**34,100**	**-**	31,000	-	26,958	-
Net Expenditures	**44,266**	**33**	40,996	47	38,735	46

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs (see figure 38 on page 60).

Of the 1989-90 expenditures, 97.2% are for statutory injury compensation costs.

Explanation of Change: The decrease in person-years is mainly due to a reduction of the reference levels in 1988-89 (and future years), as a result of the computerization of the compensation claims processing function and an overutilization of person-years in 1987-88 and 1988-89 due to a backlog in claims processing.

The increase in gross compensation payments over the period represents normal inflationary increases in the costs of injury compensation benefits and the administration charges levied by the workers' compensation boards. The decrease in revenues is due to the loss of cost recoverable clients through privatization and outstanding receivables at year-end.

Figure 27: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Government Employees' Compensation	64,020	-	60,080	-	3,940	-
Merchant Seamen's Compensation	8	-	10	-	(2)	-
Administration	1,665	46	1,348	38	317	8
	65,693	46	61,438	38	4,255	(8)
Less revenue*	26,958	-	29,200	-	(2,242)	-
Net Expenditures	38,735	46	32,238	38	6,497	8

* Amounts recoverable from Crown agencies to cover compensation and related administrative costs (see figure 38 on page 60).

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1987-88 resulted mainly from Supplementary Estimates for increased statutory injury compensation payments. The difference between actual person-years and the Main Estimates for 1987-88 is due to the workload in compensation payments processing.

Performance Information and Resource Justification

Government Employees' Compensation: This sub-activity requires $43,000,000 in 1989-90. Benefit levels to claimants under this sub-activity are determined by provincial workers' compensation boards. Total costs are influenced as well by the number of accidents and the cost of medical services in the provinces in which they are paid.

Merchant Seamen's Compensation: This sub-activity requires $10,000 in 1989-90. This amount covers the small monthly supplements paid by the government to 17 widows of seamen who were fatally injured before May 1, 1965. Compensation claims are received, investigated, and adjudicated or referred by the Injury Compensation Division in Labour Canada to the Merchant Seamen Compensation Board for decision.

Administration: This sub-activity requires $1,256,000 and 33 person-years in 1989-90. Departmental costs for the administration of the Penitentiary Inmates Accident Compensation Regulations on behalf of the Department of the Solicitor General of Canada (SGC) are absorbed in this sub-activity. Compensation benefits granted to federal inmates are paid by Labour Canada and reimbursed by SGC.

The automated system for the processing of injury compensation claims is expected to be operational in all regions in 1989-90. The automated system and the claim processing function will be evaluated, and recommendations will be made on the changes required and/or the level of resources required to perform the activity.

The total number of government employees' compensation claims processed and the cost of processing per claim in the regions are the main operational performance indicators fo this activity (figures 28 and 29).

Figure 28: Total Number of Claims Processed in the Regions

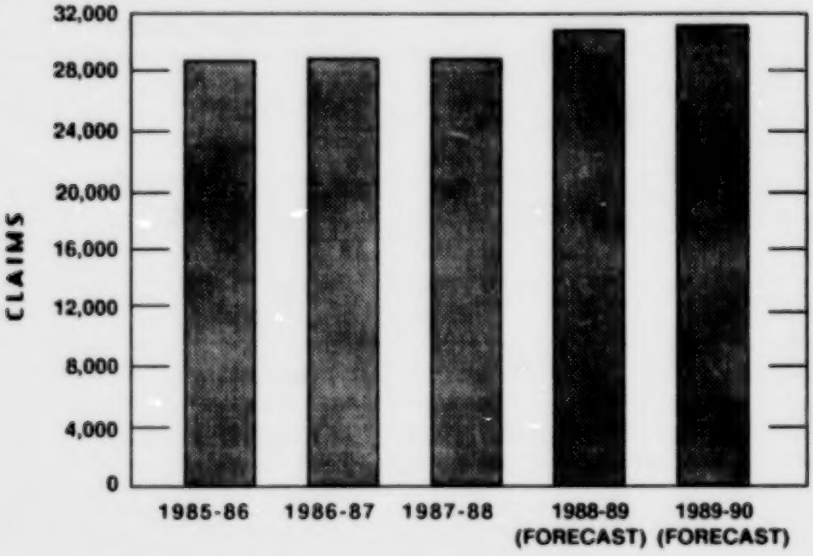
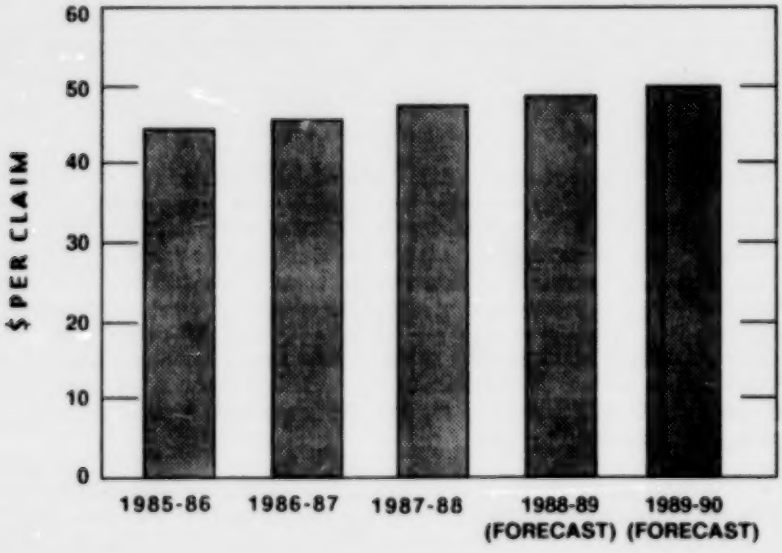


Figure 29: Cost of Processing Per Claim in the Regions



F. Corporate Systems and Services

Objectives

To provide corporate management, administrative support, and advisory services to the Department; and to administer government-wide policies and programs concerning departmental administration.

Description

This activity involves the provision of advisory and support services to the Department and the delivery and application of government-wide programs and policies in the areas of: corporate planning, finance, administration, personnel, informatics, library, security, official languages, internal audit and program evaluation. The activity was named Administration in the last expenditure Plan.

The activity also encompasses the management of requests from the public for information under the Access to Information and Privacy Acts, as well as the departmental library, which conserves a nationally recognized collection of labour-related books, periodicals, and journals for the use of departmental employees, labour professionals and researchers, and other interested clients.

Resource Summaries

The Corporate Systems and Services Activity accounts for approximately 6% of the total 1989-90 program expenditures and 19% of the total person-years.

Figure 30: Activity Resource Summary

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**		Forecast 1988-89		Actual 1987-88	
	$	**P-Y**	$	P-Y	$	P-Y
Corporate Systems and Services	**11,707**	**166**	12,824	173	11,398	175

Of the 1989-90 expenditures, 93.3% are for operating expenses.

Explanation of Change: The decrease in person-years over the period is due mainly to the May 1985 Budget reductions.

The increase in expenditures is due mainly to the following major items:

	($ Million)
• conversion to more cost-efficient, widely supported informatics technology;	(0.5)
• establishment of an integrated technological environment, for which funds were received for 1987-88 only, through Supplementary Estimates;	(0.2)
• May 1985 Budget reductions; and	(0.3)
• inflation adjustment for salaries and wages and employee benefit plans.	1.2

Figure 31: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88					
	Actual		Main Estimates		Change	
	$	P-Y	$	P-Y	$	P-Y
Corporate Systems and Services	11,398	175	9,618	175	1,780	0

Explanation of Change: The difference between actual expenditures and the Main Estimates for 1987-88 resulted mainly from:

	($ Million)
• supplementary estimates for information processing activities;	0.2
• departmental administrative cost increases; and	0.1
• additional personnel costs for severance pay, and overtime.	1.3

Performance Information and Resource Justification

The major measure of overall performance for this activity is the percentage of total Program resources absorbed by the activity. The Department continued to play a leading role in the government's initiatives of Increased Ministerial Authority and Accountability (IMAA). In accordance with the Department's Memorandum of Understanding with Treasury Board, the Department's Operational Plan Framework was updated and revised, and its first Annual Management Report was prepared. A Memorandum of Understanding was also signed with Public Works Canada, delegating to Labour Canada increased responsibility with respect to certain aspects of real property management. Another key accomplishment was the full implementation of three of the four major departmental automated systems. An information management resource strategy to coordinate all significant departmental manual and automated information holdings was implemented. The Interdepartmental Developmental Secondment Program proved highly successful and was extended to December 31, 1988, when it was taken over by the Public Service Commission.

The major initiative for 1989-90 will be the implementation of the second phase of a technology migration plan to convert departmental automated systems to a more widely supported hardware/software environment (approximately $2.6 million will be allocated to this initiative). The Department also intends to develop a Memorandum of Understanding with Supply and Services Canada with respect to increased delegation of authority to Labour Canada over procurement and contracting services. Also, in order to increase the efficiency of departmental job classification and staffing procedures, a simplified system will be implemented.

Figure 32: Corporate Systems and Services Resources as a Percentage of Total Departmental Resources

	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Expenditures ($ 000)	**11,707 (6%)**	12,824 (6%)	11,398 (6%)
Person-Years	**166 (19%)**	173 (20%)	175 (20%)

Section III
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 33: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Personnel			
Salaries and wages	**37,683**	36,282	36,122
Compensation respecting government employees and merchant seamen	**64,600**	58,700	53,411
Contributions to employee benefit plans	**5,834**	5,617	5,586
Other personnel costs	**18**	18	-
	108,135	100,617	95,119
Goods and services			
Transportation and communications	**4,633**	4,309	4,301
Information	**2,048**	2,168	1,868
Provincial administration of government employees and merchant seamen compensation legislation	**11,500**	10,500	9,634
Other professional and special services	**4,843**	5,085	4,757
Rentals	**275**	300	266
Purchased repair and upkeep	**541**	656	473
Utilities, materials and supplies	**1,461**	1,467	1,192
Other subsidies and payments	**1,138**	1,039	1,207
	26,439	25,524	23,698
Total operating	**134,574**	126,141	118,817
Capital	**1,242**	2,573	1,443
Transfer payments	**100,585**	108,568	115,104
Total expenditures	**236,401**	237,282	235,364
Less receipts and revenues credited to the vote	**34,100**	31,000	26,958
Total expenditures	**202,301**	206,282	208,406

2. Personnel Requirements

The Labour Program's personnel costs of $43,535,000 account for 32% of the total operating expenditures and 22% of the total net expenditures of the Program. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figures 34 and 35.

Figure 34: Person-Year Requirements by Activity

	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Mediation and Conciliation	**62**	60	61
Labour Operations	**460**	436	432
Policy and Communications	**148**	160	162
Older Worker Adjustment	**8**	11	10
Injury Compensation	**33**	47	46
Corporate Systems and Services	**166**	173	175
	877	887	886

Figure 35: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1989-90 Average Salary Provision
	89-90	88-89	87-88		
Management	38	42	42	56,200-123,400	78,766
Scientific and Professional					
Economics, Sociology and Statistics	23	24	26	16,185-77,100	57,401
Library Science	8	8	8	22,042-52,255	38,387
Engineering	31	35	33	25,715-92,700	56,437
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	77	93	90	15,178-64,300	42,022
Financial Administration	13	13	9	14,100-63,177	51,172
Program Administration	289	269	262	15,178-64,300	46,193
Computer System Administration	31	23	21	21,587-70,665	47,028
Information Services	12	10	10	15,055-64,300	47,728
Organization and Methods	6	3	3	15,395-64,300	54,101
Personnel Administration	16	14	14	14,737-60,493	44,359
Administrative Support					
Data Processing	7	10	12	14,338-35,194	29,202
Clerical and Regulatory	176	173	173	14,042-28,019	25,100
Secretarial, Stenographic and Typing	105	96	100	14,210-35,419	26,046
Operational					
General Services	2	2	3	14,755-44,350	24,559
Technical					
General Technical	3	3	4	14,009-61,735	38,839
Social Science Support	28	28	29	14,009-64,044	38,729
Engineering and Scientific Support	10	29	34	15,568-56,395	41,492
Other	2	12	14		46,075

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1988. The average salary column reflects the estimated base salary costs, including allowance for collective agreements, annual increments, promotions, and merit pay, divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

	Other Person-Years			Current Salary Range	1989-90 Average Salary Provision
	89-90	88-89	87-88		
Others	10	—	—	0,147 700	50 020

3. Transfer Payments

Grants and contributions make up 49% of the 1989-90 Main Estimates of the Program. Figure 36 summarizes all grant and contribution expenditures including statutory grants under the Labour Adjustment Benefits and Merchant Seamen Compensation programs.

Figure 36: Details of Grants and Contributions

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Grants			
To support activities which contribute to Occupational Safety and Health program objectives	20	20	16
To support standards-writing associations	15	15	15
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee	10	10	10
Canadian Association of Fire Chiefs	25	25	25
To provide financial assistance to labour organizations and central labour bodies in staging educational events	5	5	5
Marion V. Royce Memorial grants to provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force*	25	25	25
Labour adjustment benefits	90,500	98,900	105,705
Merchant seamen compensation	10	10	8
Total grants	90,610	99,010	105,809
Contributions			
Canadian Labour Congress labour education programs	4,449	4,557	4,412
Central or other large labour organizations not affiliated with the Canadian Labour Congress to promote and upgrade labour education programs	1,364	1,349	1,300
Labour unions not affiliated with a central labour organization and individual union members for labour education	1,551	1,209	1,210
Atlantic Region Labour Education Centre	441	428	415
Labour Assignment Program	985	870	1,104
Technology Impact Program	1,123	1,083	787
Labour Issues Assistance Fund	62	62	67
Total contributions	9,975	9,558	9,295
Total	100,585	108,568	115,104

* In the 1987-88 Main Estimates, this grant was titled "To provide financial assistance to special projects which focus on women in the work force".

4. Revenue

Figure 37: Receipts and Revenues Credited to the Vote*

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Amounts recoverable from Crown agencies respecting payments of injury compensation	**34,100**	31,000	26,958

* These receipts and revenues are directly credited to the vote. Compensation payments to injured employees of Crown agencies and the attendant administrative costs are recovered from the agencies and credited to the vote. Payments to injured employees of government departments are not recovered from the departments.

An indication of the relative amounts received from Crown agencies is given in Figure 38.

Figure 38: 1987-88 Recoveries from Crown Agencies by Major Client

Client	(thousands of dollars)
Cape Breton Development Corporation	14,452
Canada Post Corporation	6,897
Eldorado Resources Limited	1,925
Atomic Energy of Canada	1,050
Canada Ports Corporation	826
Other Clients	419
Sub-total	25,569
Recoveries from responsible third parties	1,362
Other Recoveries	27
Total Recoveries	26,958

5. Net Cost of Program

Figure 39: Net Cost of the Program for 1989-90

(thousands of dollars)

Main Estimates 1989-90	Add Other Costs*	Total Program Cost	Less Revenue	Estimated Net Program Cost 1989-90	Estimated Net Program Cost 1988-89**
236,401	7,258	243,659	34,100	**209,559**	212,653

* Other Costs of $7,258,000 consist of:

	($000)
• Accommodation provided without charge by Public Works Canada;	6,044
• Employer's share of insurance premiums and costs provided without charge by Treasury Board;	1,080
• Common services provided without charge by Supply and Services Canada; and	88
• Workers' compensation benefits provided without charge by this Department;	46

** The estimated net Program cost for 1988-89 includes:

• 1988-89 Forecast Expenditures; and	206,282
• Other services provided to the Labour Program without charge in 1988-89.	6,371

B. Other Information

1. Dispute Resolution Process

The terms and conditions of employment for employees represented by a bargaining agent are established by means of a collective agreement reached through the process of collective bargaining with the employer. Collective agreements are for a fixed period of not less than one year and are subject to renegotiation upon expiry.

If the parties are unable to agree upon settlement terms for either a first or a renewal collective agreement through direct negotiation, either party may forward a notice of dispute to the Minister of Labour. The effect of this notice is to provide the Minister with the opportunity to select from a range of options designed to encourage a resolution of the dispute. In most cases, a conciliation officer is appointed to assist the parties to deal with their dispute. Conciliation is a persuasion process which relies on a full exploration of alternatives to resolve differences. During the conciliation process, the parties do not have the legal right to engage in strike or lockout activity.

If the conciliation officer is not able to assist the parties in resolving their dispute, he or she files a report to that effect. Upon receipt of the conciliation officer's report, the Minister may decide to terminate the conciliation process. Such a decision has the effect of placing the parties in a legal position to strike or lock out seven days following the date of the decision.

Alternatively, the Minister may continue the conciliation process by appointing a conciliation commissioner. A conciliation commissioner is a person from outside the public service who has a recognized expertise in industrial relations. Commissioner proceedings are generally more formal than officer proceedings. Should the conciliation commissioner be unable to assist the parties in reaching a collective agreement, he or she submits a report to the Minister outlining his or her recommendations for settlement of each outstanding issue. The Minister then releases this non-binding report to the parties for their consideration, and the legal right to strike or lock out is acquired seven days from the date of release. The parties may reject the conciliation commissioner's recommendations, accept them as a full and final settlement of their differences, or use them as a basis for further negotiations.

Mediation is also a technique of persuasion employed to assist the parties in reaching a negotiated settlement. Mediation is generally most effective when the parties are under the additional pressure of a threatened or actual work stoppage. Preventive mediation is a term applied to involvement by federal mediation and conciliation officers during the term of a collective agreement. The aim of preventive mediation is to assist the parties in resolving problems during the life of the agreement in order to prevent them from becoming impediments to settlement at the time of collective bargaining. Through this process, effective labour-management relations are established which promote conflict resolution through negotiation rather than confrontation and thus a more stable labour relations environment.

Arbitration is used in the federal jurisdiction to resolve differences which arise during the term of an agreement over questions of interpretation or application of the agreement. The legislation requires that collective agreements contain a mechanism for the final resolution of such rights disputes, and the Minister may be called on to appoint an arbitrator to issue a final and binding decision on grievances arising during the term of the agreement.

The legislation also prohibits certain conduct by employers and bargaining agents. Such activities are known as unfair labour practices. Although the Canada Labour Relations Board is the authority that determines whether an unfair practice has been committed and what the remedy should be, certain bargaining-related complaints require the consent of the Minister before they can be filed with the Board. Officers of the Federal Mediation and Conciliation Service investigate such complaints on behalf of the Minister and attempt to resolve the underlying problem through negotiation.

The Minister also has the power to appoint industrial inquiry commissions to investigate and report on significant industrial relations issues and problems. However, the recommendations of these commissions are not binding on the parties or the government.

Last ∈

Travail Canada

Budget des dépenses 1989-1990

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie I.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1990-III-27
ISBN 0-660-54698-1

Budget des dépenses 1989-1990

Partie III

Travail Canada

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend trois sections. La section I présente un aperçu du Programme et un résumé des plans et une évaluation de son rendement actuel. Pour les personnes qui désirent plus de détails, la section II donne pour chaque activité les résultats prévus et les autres renseignements essentiels sur le rendement qui justifient les ressources demandées. La section III fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section; le sommaire des besoins financiers présenté à la section I comprend des renvois aux renseignements plus détaillés figurant à la section II. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1989-1990 4
B. Emploi des autorisations en 1987-1988 6

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1989-1990
1. Points saillants 7
2. Sommaire des besoins financiers 8
B. Rendement récent
1. Points saillants 10
2. Examen des résultats financiers 12
C. Données de base
1. Introduction 13
2. Relations spéciales 14
3. Mandat 15
4. Objectifs du Programme 15
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 15
D. Perspective de planification
1. Facteurs externes qui influent sur le Programme 19
2. Initiatives 21
3. État des initiatives annoncées antérieurement 22
E. Efficacité du Programme 23

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation 27
B. Opérations du travail 34
C. Politiques et Communications 45
D. Adaptation des travailleurs âgés 51
E. Indemnisation des accidents 54
F. Systèmes et Services ministériels 59

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article de dépense 62
2. Besoins en personnel 63
3. Paiements de transfert 65
4. Recettes 66
5. Coût net du Programme 67
B. Autres renseignements
1. Méthode de règlement des différends 68

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1989-1990 - Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en milliers de dollars)	Budget principal 1989-1990	Budget principal 1988-1989
	Travail		
	Ministère		
1	Dépenses de fonctionnement	**52 836**	52 210
5	Subventions et contributions	**10 075**	9 658
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	**48**	46
(L)	Versements d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands	**43 010**	37 010
(L)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs	**90 500**	90 200
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**5 834**	5 617
	Total pour le Ministère	**202 303**	194 741

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédit	(en dollars)	Budget principal 1989-1990
	Travail	
	Ministère	
1	Travail – dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	**52 836 000**
5	Travail – subventions inscrites au Budget des dépenses et contributions	**10 075 000**

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1989-1990						Budget principal 1988-1989
	Années-personnes autorisées	Budget					
		Fonctionnement	Dépenses en capital	Paiements de transfert	Moins : recettes à valoir sur le crédit	Total	
Médiation et conciliation	62	4 455	4	-	-	**4 459**	4 319
Opérations du travail	460	28 595	432	7 875	-	**36 902**	35 636
Politiques et Communications	148	11 710	22	2 200	-	**13 932**	13 688
Adaptation des travailleurs âgés	8	536	1	90 500	-	**91 037**	90 739
Indemnisation des accidents	33	78 356	-	10	34 100	**44 266**	38 386
Systèmes et services ministériels	166	10 924	783	-	-	**11 707**	11 973
	877	134 576	1 242	100 585	34 100	**202 303**	194 741
Années-personnes autorisées en 1988-1989	887						

Nota : Les données sur les années-personnes pour l'année financière 1989-1990 excluent le personnel exempté des ministres et les personnes nommées par le gouverneur en conseil étant donné que ces années-personnes ne relèvent plus du Conseil du Trésor.

B. Emploi des autorisations en 1987-1988 — Volume II des Comptes publics

Besoins financiers par autorisation

Crédit	(en dollars)	Budget principal	Total disponible	**Emploi réel**
	Travail Canada			
1	Dépenses de fonctionnement et frais de représentation du Canada dans le domaine des affaires internationales du travail	48 610 470	51 607 721	**50 604 571**
5	Subventions inscrites au Budget et contributions	9 445 000	9 400 000	**9 391 059**
(S)	Ministre du Travail — traitement et allocation pour automobile	39 530	45 975	**45 975**
(S)	Paiements d'indemnités aux employés de l'État (*Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*) et aux marins marchands (*Loi sur l'indemnisation des marins marchands*)	30 890 000	37 070 181	**37 070 181**
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	5 190 000	5 586 000	**5 586 000**
(S)	Prestations d'adaptation pour les travailleurs (*Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*)	96 500 000	105 704 420	**105 704 420**
(S)	Remboursement des montants portés aux recettes d'exercices précédents	-	3 809	**3 809**
	Total du Programme	190 675 000	209 418 106	**208 406 015**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1989-1990

1. Points saillants

Les principaux objectifs du Programme du travail en 1989-1990 sont les suivants :

- faire approuver par le cabinet un programme de médiation des griefs dans la sphère de compétence fédérale et le mettre en application si des ressources sont disponibles (voir page 22);
- mettre complètement en application le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) (voir pages 22 et 51);
- mettre en application les programmes fédéraux de sécurité et de santé au travail dans les opérations portuaires de la Colombie-Britannique à la suite de la décision de 1988 de la Cour suprême confirmant la compétence exclusive du gouvernement fédéral sur les questions de sécurité et de santé au travail (voir pages 20 et 37);
- mettre en oeuvre le règlement relatif à l'application du projet de loi C-204, intitulé *Loi sur la santé des non-fumeurs* (voir pages 20 et 37);
- effectuer le suivi des recommandations découlant de l'examen de l'efficacité des comités de sécurité et de santé effectué au cours de la dernière partie de 1987-1988 et en 1988-1989 (voir page 37);
- mettre en oeuvre un programme d'inspection de l'équité salariale (voir page 40);
- effectuer un examen technique de cinq parties du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail (RCHST)* ainsi que l'examen de l'un des règlements CHST applicable à la sphère de compétence élargie (aéronefs, trains, navires et exploration pétrolière et gazière) dans le cadre de consultations tripartites avec le mouvement syndical, le patronat et les pouvoirs publics (voir page 37);
- assurer le suivi des recommandations découlant de l'examen de l'application de la Partie II du *Code canadien du travail* dans la sphère de compétence élargie effectué en 1988-1989 (voir page 37);
- effectuer l'examen des activités de la Commission de la sécurité des mines de charbon, créée par une loi en 1987-1988 (voir page 37);
- faire l'examen des dispositions du Règlement sur les normes du travail (établi en vertu de la Partie III du *Code canadien du travail*) portant sur le calcul de la moyenne, le recouvrement des salaires et les cessations d'emploi collectives, dans le cadre d'un processus de consultation tripartite (voir page 40);
- au cours de la deuxième année d'un projet de trois ans, élaborer et mettre en oeuvre un système visant à permettre l'accès direct à la base de données sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail (voir page 49);

- organiser des colloques et des séminaires portant sur des questions de santé professionnelle qui touchent particulièrement les femmes et sur l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales (voir page 48);

- effectuer une recherche prévisionnelle sur l'élaboration de nouveaux projets visant à promouvoir la collaboration patronale-syndicale (voir page 48);

- mettre en oeuvre la nouvelle politique du gouvernement en matière de communication (voir page 50);

- mettre en oeuvre la deuxième phase d'un plan d'avancement technologique visant à convertir les systèmes automatisés centraux du Ministère en une seule configuration matérielle-logicielle dotée de services de soutien élargis (voir pages 22 et 61);

- élaborer un protocole d'entente avec le ministère des Approvisionnements et Services dans le but d'accroître le pouvoir de Travail Canada en ce qui concerne le contrôle ministériel des achats et de la passation des marchés (voir page 61).

- élaborer et mettre en oeuvre un système simplifié pour la classification et la dotation des postes au sein du Ministère (voir page 61).

2. Sommaire des besoins financiers

Les besoins financiers du Programme du travail pour l'année budgétaire et pour l'exercice financier en cours sont présentés par activité au tableau 1.

Tableau 1 : Besoins financiers par activité

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1989-1990**	Prévu 1988-1989	Différence	Détails à la page
Médiation et conciliation	**4 459**	4 367	92	27
Opérations du travail	**36 902**	34 450	2 452	34
Politiques et Communications	**13 932**	13 539	393	45
Adaptation des travailleurs âgés	**91 037**	100 106	(9 069)	51
Indemnisation des accidents	**78 366**	71 996	6 370	54
Systèmes et services ministériels	**11 707**	12 824	(1 117)	59
	236 403	237 282	(879)	
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	**34 100**	31 000	3 100	
	202 303	206 282	(3 979)	
Années-personnes	**877**	887	(10)	

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidents ».

Explication de la différence : La diminution nette de 4,0 millions de dollars (1,9 %) des besoins financiers pour 1989-1990 par rapport aux prévisions de 1988-1989 est principalement attribuable aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• le rajustement des traitements et salaires et des régimes d'avantages sociaux des employés pour tenir compte de l'inflation, dans toutes les activités;	1,1
• les ressources supplémentaires nécessaires pour les inspections de la sécurité des opérations portuaires de la Colombie-Britannique (activité « Opérations du travail »);	0,1
• les ressources supplémentaires nécessaires pour effectuer des inspections de sécurité-incendie dans les réserves indiennes (activité « Opérations du travail »);	0,1
• les ressources supplémentaires pour couvrir les frais de déplacement liés à la prise en charge des inspections de sécurité-incendie des immeubles (activité « Opérations du travail »);	0,1
• la diminution des prestations d'adaptation des travailleurs payés en vertu de la loi en raison du nombre moins élevé de requérants (activité « Adaptation des travailleurs âgés »);	(8,4)
• les ressources supplémentaires approuvées dans le budget supplémentaire de 1988-1989 aux fins de l'établissement de structures administratives permettant de mettre en oeuvre le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (activité « Adaptation des travailleurs âgés »);	(0,6)
• l'augmentation des paiements d'indemnisation des accidents prévus par la loi en conséquence des augmentations inflationnistes normales applicables aux prestations et aux frais d'administration des commissions des accidents du travail, conjuguée à une diminution des recettes due à la perte, à cause de la privatisation, de clients s'inscrivant dans le programme de recouvrement des frais (activité « Indemnisation des accidents »);	3,8

- la réduction des ressources fournies pour la conversion des systèmes automatisés actuels du Ministère en une seule configuration matérielle-logicielle dotée de services de soutien élargis (activité « Systèmes et Services ministériels »); (0,4)

- l'accroissement du nombre d'heures supplémentaires et d'indemnités de départ dans la plupart des activités. 0,5

Explication des prévisions pour 1988-1989 : Les dépenses prévues pour 1988-1989 (fondées sur les renseignements fournis à la direction au 30 novembre 1988) excèdent de 11,5 millions de dollars, soit 5,9 %, les 194,7 millions du Budget des dépenses principal de 1988-1989 (voir Autorisations de dépenser à la page 4). Cette différence de 11,5 millions de dollars découle des principaux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour le paiement des prestations d'adaptation des travailleurs exigées par la loi (activité « Adaptation des travailleurs âgés »);	8,6
• les crédits supplémentaires pour le paiement des prestations prévues par la loi pour l'indemnisation des travailleurs accidentés (activité « Indemnisation des accidents »);	2,2
• les crédits supplémentaires pour l'établissement des structures administratives permettant de mettre en oeuvre le programme d'adaptation des travailleurs âgés (activité « Adaptation des travailleurs âgés »).	0,6

B. Rendement récent

1. Points saillants

Les principales réalisations du Programme du travail au cours de 1987-1988 et du début de l'exercice 1988-1989 comprennent :

- le règlement de graves conflits de travail qui ont touché les lignes aériennes, les chemins de fer, Postes Canada et la Voie maritime du Saint-Laurent;

- un accord fédéral-provincial sur un plan de mise en oeuvre du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) (voir page 22);

- l'adoption de la loi sur le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) en collaboration avec le ministère de la Consommation et des Corporations;

- avec le concours d'autres ministères, aide à la création de fonds syndicaux de capital-risque, y compris du Fonds de relance économique, le premier fonds national au Canada admissible au programme de crédits d'impôt fédéraux et qui a bénéficié d'un investissement fédéral de 15 millions de dollars;

- la modification de la Partie II (Sécurité et santé au travail) du *Code canadien du travail* afin de permettre d'utiliser dans les règlements un libellé qui exemptera des droits acquis de certaines dispositions, lorsqu'il y a lieu;

- la révision par le comité d'examen technique de trois parties du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* portant sur les niveaux acoustiques, les enquêtes et rapports sur les situations dangereuses et les comités de sécurité et de santé;

- la modification des dispositions sur les congés pour soins aux enfants et les congés de maladie de la Partie III du *Code canadien du travail* afin de préciser la contribution de l'employeur;

- l'établissement de la Commission de la sécurité des mines de charbon, un organisme tripartite, et d'un règlement la concernant (voir page 37);

- un étude sur la sécurité et santé dans l'industrie de la pêche amorcée avec les provinces et l'industrie et visant à examiner la protection offerte à ce titre aux pêcheurs;

- la ratification de la *Convention concernant la sécurité dans l'utilisation de l'amiante* de l'Organisation internationale du Travail (OIT);

- un examen du milieu dans lequel fonctionne le Ministère et de ses répercussions possibles sur le mandat et les programmes du Ministère, qui a abouti à la production du document *Le milieu du travail en évolution : les tendances et les répercussions*;

- l'achèvement d'une étude du marché du travail dans le secteur forestier en collaboration avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC), le ministère proposé de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie (MIST) et le Service canadien des forêts (voir page 22);

- l'achèvement en 1988-1989 de la première étape d'un plan visant à donner aux clients l'accès direct à la base de données sur les conventions collectives du Bureau de renseignements sur le travail (voir page 49);

- la publication par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de documents vidéo traitant du harcèlement sexuel et de l'égalité au travail, et d'une bibliographie annotée *Les risques pour la reproduction inhérents au milieu de travail au Canada*;

- l'achèvement d'une analyse de l'utilité d'un programme de médiation des griefs dans la sphère de compétence fédérale (voir page 22);

- la présentation au Conseil du Trésor du premier rapport annuel de gestion du Ministère, conformément au protocole d'entente entre Travail Canada et le Conseil du Trésor en vertu de l'APRM (Accroissement des pouvoirs et des responsabilités des ministres). Un protocole d'entente avec Travaux publics Canada a également été signé qui donne à Travail Canada un pouvoir accru sur certains aspects de sa gestion des biens immobiliers;

- l'approbation et le financement par le Conseil du Trésor de la stratégie ministérielle visant à changer ses systèmes automatisés centraux en une architecture technologique intégrée. Trois des systèmes automatisés du Ministère ont été pleinement mis en oeuvre;

- la prolongation jusqu'en janvier 1989 du projet pilote « Programme interministériel de détachement à des fins de perfectionnement », conçu en vue de favoriser le déplacement d'un ministère à l'autre à des fins de formation et de perfectionnement des fonctionnaires fédéraux de Vancouver et des petits ministères et organismes de la région de la Capitale nationale.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dolars)	1987-1988		
	Réel	Budget principal	Différence
Médiation et conciliation	4 738	4 090	**648**
Opérations du travail	34 185	34 943	**(758)**
Politiques et Communications	13 050	12 718	**332**
Adaptation des travailleurs âgés	106 300	97 068	**9 232**
Indemnisation des accidents	65 693	61 438	**4 255**
Systèmes et services ministériels	11 398	9 618	**1 780**
	235 364	219 875	**15 489**
Moins : recettes à valoir sur le crédit*	26 958	29 200	**(2 242)**
	208 406	190 675	**17 731**
Années-personnes	**886**	**887**	**(1)**

* Ces recettes proviennent de l'activité « Indemnisation des accidents ».

Explication de la différence : L'augmentation de 17,7 millions de dollars, soit 9 %, entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1987-1988 est surtout attribuable aux éléments suivants :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour l'augmentation des prestations d'adaptation des travailleurs prévues par la loi (activité « Adaptation des travailleurs âgés »);	9,5
• les crédits supplémentaires pour l'augmentation des indemnités versées aux accidentés du travail en vertu de la loi (activité « Indemnisation des accidents »);	7,1
• les crédits supplémentaires pour les conseils et commissions de médiation et de conciliation (activité « Médiation et conciliation »);	0,5
• les crédits supplémentaires pour les activités de traitement de l'information (activité « Systèmes et Services ministériels »);	0,2
• les crédits supplémentaires pour la participation aux conférences de l'Organisation internationale du Travail en raison de l'augmentation du taux de change du franc suisse (activité « Politiques et Communications »).	0,1

C. Données de base

1. Introduction

Au Canada, les compétences en matière de travail sont divisées entre le Parlement fédéral et les assemblées législatives provinciales. Bien que le pouvoir de légiférer dans le domaine des relations du travail relève constitutionnellement des provinces au premier chef, le Parlement fédéral a également le pouvoir constitutionnel de créer des lois du travail dans les domaines qui relèvent exclusivement de sa compétence.

Le Code canadien du travail, dont l'application incombe à Travail Canada, est la principale loi fédérale régissant les relations patronales-syndicales, la sécurité et la santé professionnelles et les conditions de travail dans le lieu de travail. Le Code, dans son ensemble, touche les employés et leurs employeurs qui travaillent par tout le pays dans les ouvrages, entreprises ou affaires de compétence fédérale. Ceux-ci comprennent les entreprises de transport interprovincial ou international par chemin de fer, route ou pipeline, le transport maritime et les services connexes, le transport aérien, les télécommunications interprovinciales et internationales, la radiodiffusion, les banques et certaines sociétés d'État. Font également partie de ce groupe les secteurs que le Parlement a déclarés d'intérêt national, par exemple l'extraction de l'uranium et la manutention du grain.

Les trois parties que comprend le Code s'appliquent aux entreprises susmentionnées et chacune possède en outre son propre champ additionnel d'application : par exemple, la partie I (Relations du travail) régit toutes les industries du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, alors que ce n'est pas le cas des parties II (Sécurité et santé au travail) et III (Normes du travail); la partie II s'applique à la Fonction publique fédérale, mais les parties I et III ne s'y appliquent pas.

D'autres lois fédérales touchant des secteurs particuliers de la main-d'oeuvre canadienne sont aussi en vigueur. Le Ministère est chargé, en vertu de la *Loi sur le ministère du Travail*, de colliger, d'étudier, de publier et, en général, de distribuer des statistiques et autres renseignements ayant trait aux conditions de travail et de mener des enquêtes sur d'importantes questions qui touchent les milieux industriels et au sujet desquels on ne dispose pas de renseignements suffisants à l'heure actuelle. Travail Canada est aussi chargé tout particulièrement des lois citées au paragraphe intitulé « Mandat » à la page 15.

Même si beaucoup des opérations du Programme se limitent aux secteurs de compétence fédérale, particulièrement en ce qui a trait aux activités « Médiation et Conciliation », « Services généraux aux travailleurs » et « Indemnisation des accidents », le Programme vise aussi à améliorer le système et le climat des relations du travail dans l'ensemble du pays. Il s'intéresse également aux questions générales du travail dans la mesure où elles peuvent être modifiées par des choix politiques au sein du gouvernement dans son ensemble ou avoir des répercussions sur ces questions. Dans ce contexte plus vaste, les programmes ministériels de formation, de communication, de promotion, d'information, de consultation, de subventions et de contributions, d'adaptation des travailleurs, de recherche et d'analyse de la politique, loin de se limiter aux activités purement fédérales, revêtent un caractère national. Le Ministère s'intéresse aussi à l'amélioration des normes du travail dans toutes les régions du monde et joue d'ailleurs un rôle de premier plan dans la participation internationale du Canada aux organismes du travail tels que l'OIT.

2. Relations spéciales

Le Ministère entretient des relations spéciales avec des organisations publiques et privées qui cherchent à réaliser des objectifs compatibles avec ceux du Programme du Travail.

Les organisations et fédérations canadiennes du travail, les organisations représentant les intérêts du monde des affaires et des employeurs, de même que les gouvernements provinciaux et territoriaux, comptent parmi ses principaux interlocuteurs. Le Programme joue également un rôle actif au sein d'organismes qui s'occupent de l'administration des affaires du travail, telles l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, composée de représentants des ministères fédéral, territoriaux et provinciaux du Travail et l'Association canadienne de normalisation.

Des arrangements d'ordre administratif existent aussi avec les gouvernements provinciaux et territoriaux concernant l'application d'aspects particuliers du Programme; c'est nommément le cas des ententes intervenues avec les commissions provinciales des accidents du travail relativement à l'administration des prestations d'indemnisation des accidents pour les employés fédéraux.

Au palier fédéral, les activités de Travail Canada se conjuguent à celles des organismes suivants : le **Conseil canadien des relations du travail,** organisme indépendant quasi judiciaire dont les pouvoirs sont conférés par le *Code canadien du travail*; le **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST),** qui est un service national d'information faisant intervenir les gouvernements (fédéral, provinciaux et territoriaux), les employeurs et les travailleurs et travailleuses, et dont le ministre du Travail est comptable au Parlement; le **Centre canadien du marché du travail et de la productivité** qui compte la sous-ministre du Travail au nombre des membres de son conseil d'administration; la **Commission canadienne des transports, Transports Canada,** la **Commission nationale de l'énergie, Énergie, Mines et Ressources Canada,** et **Affaires indiennes et du Nord Canada** par l'intermédiaire de l'Administration du pétrole et du gaz des terres du Canada, en ce qui a trait à la sécurité et à la santé des employés et employées à bord des trains, des navires et des aéronefs en service ou de ceux et celles qui travaillent à l'exploration et à l'exploitation du pétrole et du gaz sur certaines terres du Canada; **Emploi et Immigration Canada,** pour l'administration du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs âgés; le **Solliciteur général du Canada,** quant à l'application du *Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers*; **Consommation et Corporations Canada** et le **Conseil des renseignements relatifs aux matières dangereuses,** pour ce qui est de la mise en oeuvre du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); **Santé et Bien-être social Canada** et le **Secrétariat du Conseil du Trésor** pour la protection de la santé et de la sécurité des employés et employées de l'État; enfin, **Affaires extérieures Canada,** quant à la participation canadienne aux activités d'organisations internationales du travail, dont le Programme assure la coordination.

3. Mandat

Travail Canada tire son mandat essentiellement de la *Loi sur le ministère du Travail*, du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*, de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* et de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*.

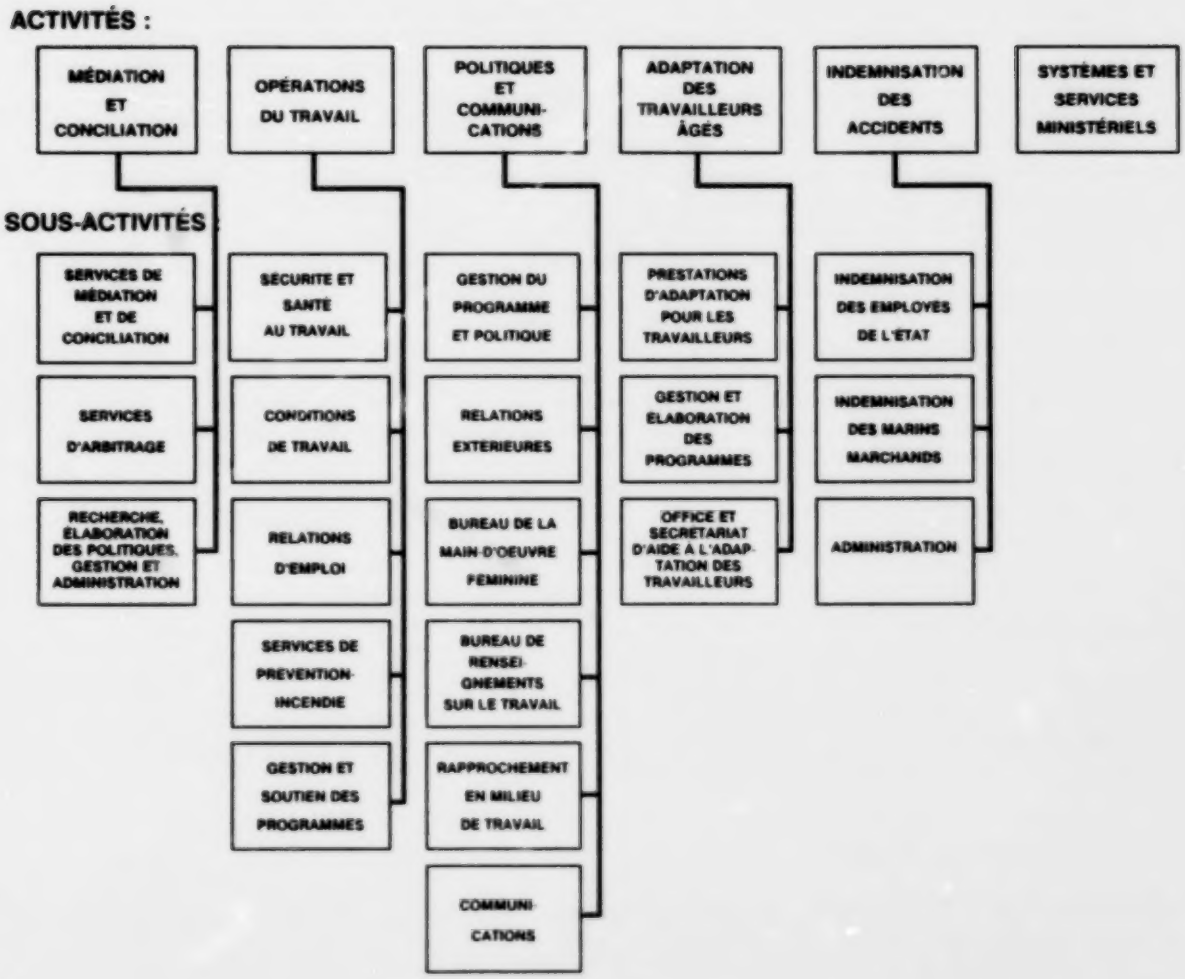
4. Objectifs du Programme

Les objectifs du Programme du travail sont les suivants : faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable; recueillir et diffuser des données statistiques et des renseignements sur le travail; de façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activités : Le Programme du travail se répartit en six activités qui se subdivisent en sous-activités. La description détaillée de chaque activité figure dans la section II, Analyse par activité, aux pages 27 à 61.

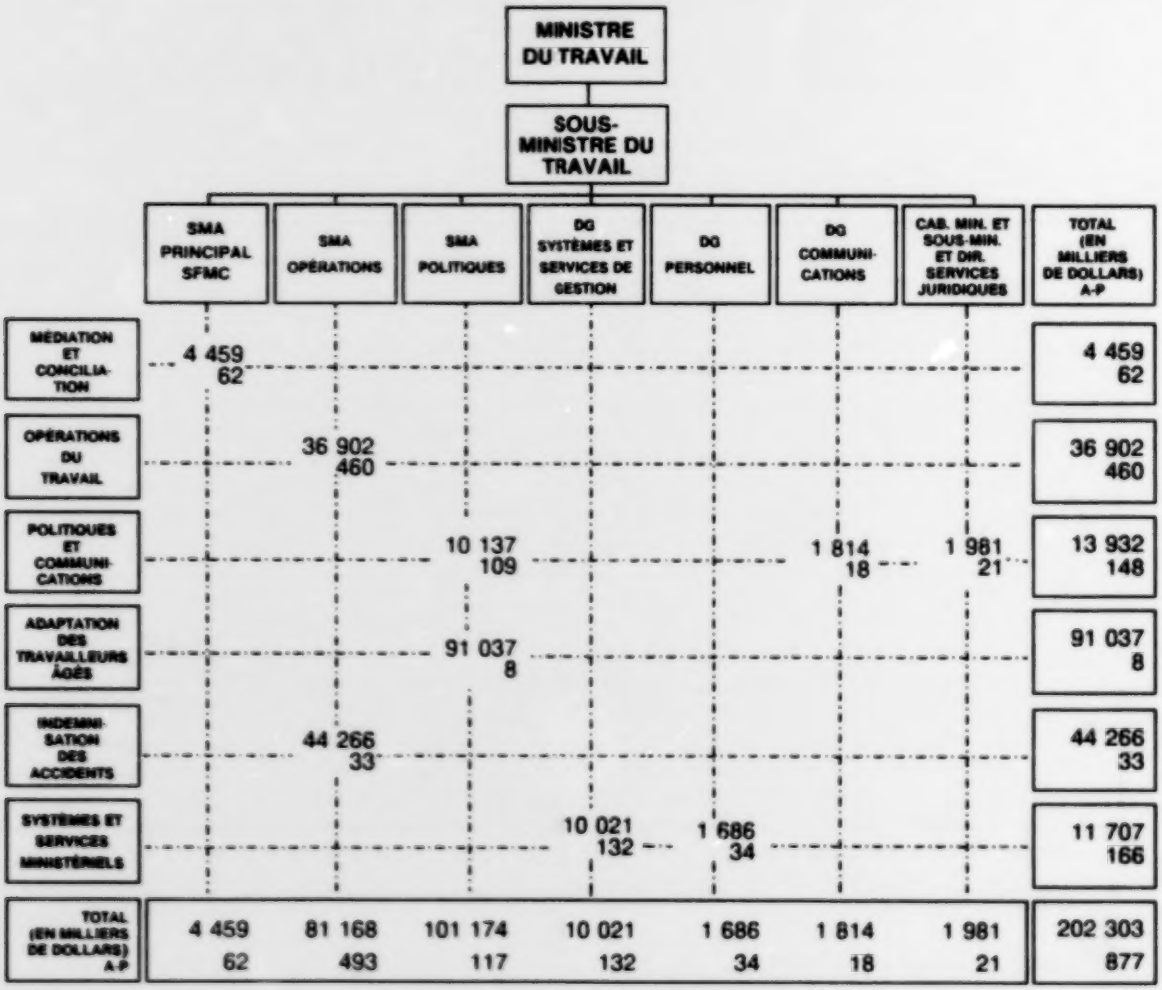
Tableau 3 : Structure par activité du Programme du travail



La structure par activité illustrée au tableau 3 ci-dessus comporte quelques changements qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor depuis le dernier plan de dépenses 1988-1989. Ces modifications n'ont pas changé le mandat du Programme du travail, sauf qu'elles donnent aux députés et députées et au public en général une représentation plus descriptive du Programme au niveau des sous-activités, notamment en ce qui concerne les activités « Opérations du travail » et « Politiques et Communications ». Les activités « Opérations du travail », « Adaptation des travailleurs âgés » et « Systèmes et Services ministériels » s'intitulaient auparavant « Services généraux aux travailleurs », « Adaptation des travailleurs » et « Administration » respectivement. La composition de chacune de ces activités du Programme ou le nombre total des activités n'ont cependant pas changé.

Organisation : Le Programme du travail est dirigé par la sous-ministre du Travail, secondée directement par un sous-ministre adjoint principal, lequel est aussi chargé du SFMC (Service fédéral de médiation et de conciliation), par deux sous-ministres adjoints (Opérations et Politiques), par trois directeurs généraux (Systèmes et services de gestion, Personnel et Communications) et par un directeur (Services juridiques). La responsabilité de ces gestionnaires supérieurs par rapport à la structure du Programme par activité et aux besoins connexes pour 1989-1990 est illustrée au tableau 4.

Tableau 4 : Besoins en ressources pour 1989-1990, selon l'activité et l'organisation (en milliers de dollars et en années-personnes)

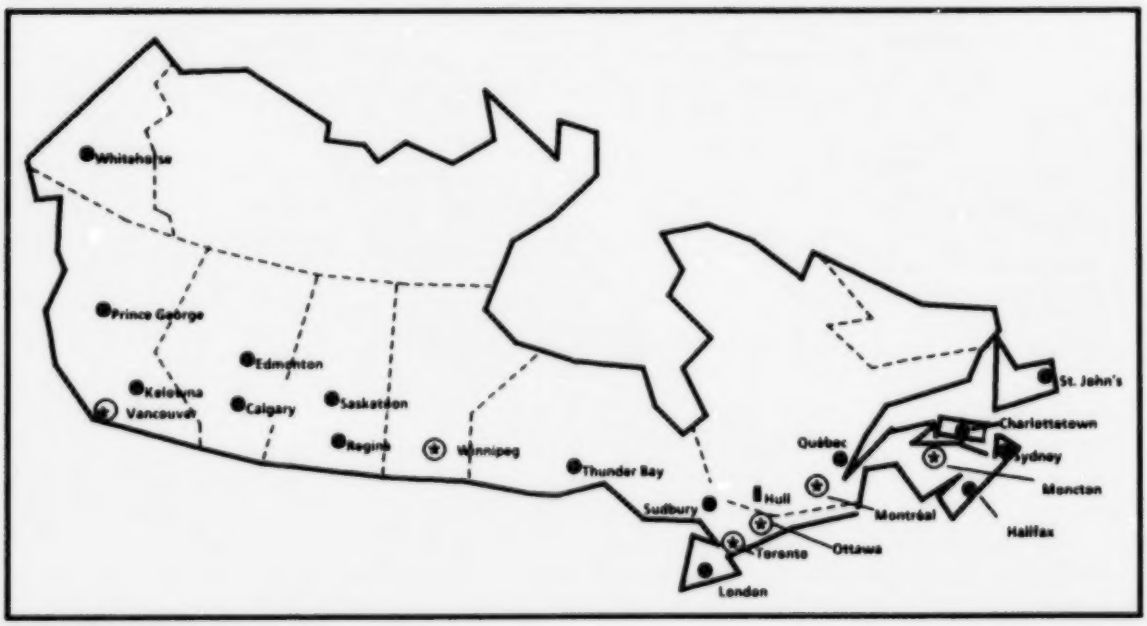


	SMA PRINCIPAL SFMC	SMA OPÉRATIONS	SMA POLITIQUES	DG SYSTÈMES ET SERVICES DE GESTION	DG PERSONNEL	DG COMMUNICATIONS	CAB. MIN. ET SOUS-MIN. ET DIR. SERVICES JURIDIQUES	TOTAL (EN MILLIERS DE DOLLARS) A-P
MÉDIATION ET CONCILIATION	4 459 62							4 459 62
OPÉRATIONS DU TRAVAIL		36 902 460						36 902 460
POLITIQUES ET COMMUNICATIONS			10 137 109			1 814 18	1 981 21	13 932 148
ADAPTATION DES TRAVAILLEURS ÂGÉS			91 037 8					91 037 8
INDEMNISATION DES ACCIDENTS		44 266 33						44 266 33
SYSTÈMES ET SERVICES MINISTÉRIELS				10 021 132	1 686 34			11 707 166
TOTAL (EN MILLIERS DE DOLLARS) A-P	4 459 62	81 168 493	101 174 117	10 021 132	1 686 34	1 814 18	1 981 21	202 303 877

L'exécution du Programme du travail repose sur une organisation décentralisée, qui comprend une administration centrale située à Hull (Québec) et un réseau de bureaux régionaux, de district, ou locaux, situés par tout le Canada, pour desservir les quelque 34 000 lieux de travail et 900 000 employés et employées qui relèvent de la compétence fédérale.

Le tableau 5 qui suit montre la répartition géographique des bureaux de Travail Canada. Les bureaux des Opérations du travail sont regroupés en six régions administratives, chacune sous la responsabilité d'un directeur régional qui relève à son tour du sous-ministre adjoint aux Opérations. Les bureaux régionaux se trouvent à Moncton pour la région de l'Atlantique, à Montréal pour la région du Saint-Laurent, à Ottawa pour la région de la Capitale nationale, à Toronto pour la région des Grands Lacs, à Winnipeg pour la région du Centre, et à Vancouver pour la région des Montagnes. Les bureaux régionaux de Médiation et Conciliation relèvent de l'administration centrale par l'entremise du directeur général de la Médiation et de la Conciliation, et ils sont situés à St. John's, Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

Tableau 5 : Les bureaux de Travail Canada



▮ **Administration centrale**

★ **Bureaux régionaux**

○ ● **Bureaux locaux et de district**

D. Perspective de planification

1. Facteurs externes qui influent sur le Programme

Voici les principaux facteurs externes qui influeront sur le Programme au cours de l'année visée par le budget.

Les nouveaux défis en matière de négociation collective : Au cours des dernières années, les relations de travail ont été marquées par les transformations sociales et économiques profondes qui sont apparues dans les économies nationales et internationales. Une inquiétude accrue à propos des licenciements permanents a amené les syndicats à exiger que les conventions collectives comportent des dispositions plus fermes en matière de sécurité d'emploi. De leur côté, les employeurs ont cherché à obtenir plus de souplesse en matière d'exploitation pour ainsi poursuivre et renforcer leurs opérations dans un milieu de plus en plus concurrentiel.

A mesure que l'économie continue de s'améliorer, les syndicats sont attentifs au besoin de concilier le désir de leurs membres de bénéficier des fruits du progrès et l'importance de négocier la protection des futures perspectives d'emploi. Des innovations technologiques importantes dans un certain nombre d'industries et un rapide changement des structures ont amené les salariés et salariées à accroître leurs pressions visant à la sécurité d'emploi et à un partage équitable des bénéfices découlant du progrès économique.

Il s'ensuit donc que les grands enjeux des négociations collectives demeureront, du côté syndical, la préservation des emplois, le recyclage, la sécurité du revenu, l'amélioration des pensions et les possibilités de retraite anticipée et, du côté patronal, l'amélioration et la stimulation de la productivité et l'allègement des contraintes qui nuisent à la souplesse d'exploitation. Les besoins des travailleurs et travailleuses à temps partiel et d'une main-d'oeuvre vieillissante amèneront également de nouvelles demandes à la table de négociation. La consommation de drogues et d'alcool et les questions que cela soulève quant au respect de la vie privée et à la sécurité sont d'autres facteurs nouveaux auxquels il faudra prêter attention. On peut s'attendre aussi à ce que les initiatives gouvernementales, dans le domaine de la déréglementation, de la privatisation et de la libéralisation du commerce contribuent à rendre plus complexe le cadre de la négociation collective.

L'incidence et le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles : Environ 10 % des salariés et salariées au Canada sont assujetti(e)s à la compétence fédérale. Dans le secteur de compétence fédérale, un travailleur sur dix a subi en 1987-1988 des blessures au travail. Ce taux est demeuré presque constant au cours des dernières années. De plus, parmi les travailleurs et travailleuses sous régime fédéral, 59 accidents mortels se sont produits en 1987-1988, comparativement à 54 en 1986-1987. Le coût total des accidents est passé de 895 millions en 1986-1987 à 929 millions de dollars (actuels); il y a eu 846 000 jours de travail perdus en 1987-1988, comparativement à 845 000 au cours de l'année précédente.

La demande accrue de services : Au cours des quelques dernières années, l'augmentation constante du nombre de plaintes et de demandes de renseignements de la part du public a exigé, dans l'activité « Opérations du travail », une réaffectation au règlement des plaintes des ressources habituellement consacrées aux inspections. La population accorde maintenant plus d'importance à l'environnement et à la sécurité et ces préoccupations se font également sentir au niveau du travail. Une main-d'oeuvre mieux informée et davantage prévenue exerce des pressions pour que soient établis de nouvelles politiques et de nouveaux programmes en matière de conditions de travail et de sécurité et de santé professionnelles.

La complexité des questions visées par la négociation collective s'accroissant, on a fait et on fera plus souvent appel à l'intervention de tierces parties neutres pour régler les différends et résoudre les conflits entre syndicats et employeurs.

Questions de compétence : La Cour suprême, en déclarant que le Parlement avait une compétence exclusive en matière de sécurité et de santé au travail dans les entreprises, affaires ou ouvrages ressortissant au gouvernement fédéral, oblige celui-ci à reprendre ses activités normales dans les secteurs où le pouvoir constitutionnel fédéral a été contesté. Ces décisions de la Cour ont des répercussions immédiates sur les ressources de Travail Canada en Colombie-Britannique où les opinions étaient partagées à savoir si le *Code canadien du travail* régissait les questions de sécurité et de santé dans les opérations portuaires. Travail Canada sera maintenant appelé à assurer, dans ces installations portuaires, un service d'inspection qui incombait auparavant à la Commission de réparation des accidents du travail de la Colombie-Britannique. Un surcroît de ressources s'avérera nécessaire si la Cour suprême du Canada, dans un cas mettant en cause la "Alberta Government Telephones", décide que les entreprises de services téléphoniques au gouvernement sont assujetties aux règlements de sécurité et de santé au travail du gouvernement fédéral.

Par ailleurs, le ministre du Travail a été chargé d'appliquer le projet de loi C-204, *Loi sur la santé des non-fumeurs*, qui, lorsque promulguée, s'appliquera à tous les lieux de travail relevant de la compétence fédérale. L'entrée en vigueur de cette loi exigera l'élaboration d'une réglementation et l'inclusion de cette nouvelle composante dans les programmes d'inspection du Ministère.

Le changement technologique et la restructuration industrielle : Au cours de la période de planification, l'évolution rapide du marché du travail se maintiendra et touchera toutes les catégories de la main-d'oeuvre. Le jeu de la concurrence internationale, la libéralisation du commerce, l'évolution de la demande, et le changement technologique, modifieront la nature du travail et les compétences qu'il exige. Le défi pour le Ministère consistera à faire en sorte que les ajustements se fassent aussi équitablement que possible. Pour les travailleurs et travailleuses âgé(e)s, les femmes et la main-d'oeuvre non qualifiée, ces ajustements pourraient poser des difficultés particulières. Dans le cas des travailleurs et travailleuses âgé(e)s, ces difficultés augmenteront la demande dont fait l'objet le Programme proposé de prestations d'adaptation aux travailleurs âgés (PATA).

Les changements dans le monde du travail : Au nombre des changements importants qui se sont opérés sur le marché du travail et dans la société en général, ceux qui touchent les femmes occupent une place particulière. En 1961, les deux tiers des familles canadiennes se composaient d'un mari pourvoyeur et d'une femme à la maison avec ou sans enfants. Aujourd'hui, moins d'une famille canadienne sur six correspond à cette description. De façon générale, 56 % des Canadiennes font maintenant partie de la population active, et 62 % d'entre elles ont des enfants de moins de 16 ans. Au Canada, en outre, 83 % des familles monoparentales à un seul revenu ont des femmes à leur tête.

A mesure que le nombre des familles à deux revenus et des familles monoparentales s'est accru, l'interaction entre la vie professionnelle et la famille a pris une importance capitale. Le besoin de concevoir des formules qui permettraient aux parents, et aux autres membres de la famille chargés de prendre soin des enfants et des personnes handicapées ou âgées, de s'acquitter simultanément de cette obligation et de leurs responsabilités professionnelles est désormais au centre des préoccupations.

Les problèmes de l'usage de la drogue en milieu de travail et du dépistage de la drogue et du SIDA sont également d'actualité. Lors d'une réunion en novembre 1986, le ministre fédéral du Travail et ses homologues provinciaux et territoriaux ont créé un comité spécial de hauts fonctionnaires chargés d'examiner ces questions et de leur présenter un rapport. La sous-ministre du Travail est membre du comité interministériel du SIDA, placé sous la présidence du sous-ministre de la Santé et du Bien-être social. Le Ministère est membre actif de comités interministériels, auxquels prennent également part Santé et Bien-être Canada et Transports Canada, qui traitent des problèmes associés à la toxicomanie et à l'alcoolisme dans le milieu du travail.

Les communications et consultations gouvernementales : Le gouvernement a pour principe de ne pas établir de priorités, élaborer de politiques et appliquer des programmes sans prendre en considération les préoccupations et les opinions du public. Le renforcement du rôle des syndicats dans ces processus est essentiel au maintien de liens utiles et à la promotion de rapports positifs et fructueux entre les syndicats, les entreprises et les autorités publiques.

2. Initiatives

Le Ministère ne prévoit mettre de l'avant au cours de l'exercice 1989-1990 aucune initiative nouvelle ou différente qui changerait sensiblement la nature, l'orientation ou le fonctionnement du Programme, autre que les initiatives annoncées dans les Plans de dépense antérieurs et mises en oeuvre ou consolidées au cours de l'année budgétaire et la mise sur pied d'un service de médiation des griefs relevant de sa compétence si le cabinet approuve un tel projet et y affecte les ressources nécessaires.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

Étude du système fédéral de médiation des griefs : L'étude préliminaire de l'utilité d'un programme de médiation des griefs dans les secteurs relevant de la compétence fédérale a pris fin en 1987-1988 et à la lumière de cette étude le Ministère propose de mettre en oeuvre un tel programme au cours de l'exercice 1989-1990 lorsque le cabinet y aura donné son aval et affecté des ressources additionnelles. La situation de ce programme sera présentée dans le prochain Plan de dépenses dans l'analyse de l'activité « Médiation et Conciliation ». (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1987-1988.)

Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) : Travail Canada a terminé ses consultations auprès des provinces en vue de la mise sur pied d'un nouveau programme à coûts partagés, le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), venant remplacer le Programme d'adaptation pour les travailleurs (PAT) (voir l'analyse de l'activité « Adaptation des travailleurs âgés » aux pages 51 à 53. Dans les prochains plans de dépenses, les progrès réalisés au chapitre du PATA figureront dans l'analyse consacrée à cette activité. (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1986-1987 sous le titre "Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs".)

Mécanismes de consultation et de concertation : L'interaction entre les travailleurs et travailleuses, et l'État, a été rendue possible grâce à divers mécanismes. Le Ministère a facilité la mise sur pied et l'organisation de projets ou d'organismes de coopération patronale-syndicale; c'est le cas, par exemple, du Congrès canadien sur le commerce et l'emploi dans la sidérurgie (CCCES), lequel a pour mission de mener des recherches et une activité coopérative pour le compte de l'industrie sidérurgique. En 1987-1988, le Ministère a également appuyé la préparation d'une étude du marché du travail dans le secteur de l'exploitation forestière, étude à laquelle ont participé les représentants des entreprises et des syndicats de cette industrie et un certain nombre de ministères intéressés. Cette étude a joué un rôle de catalyseur en amenant le Syndicat international des travailleurs du bois d'Amérique et un certain nombre de sociétés forestières de la Colombie-Britannique à créer le Western Wood Products Forum (WWPF). Dans les prochains plans de dépenses, les activités ministérielles ayant trait aux mécanismes de consultation et de concertation seront rattachées à l'analyse de l'activité « Politiques et Communications » ou de l'activité « Opérations du travail ». (Cette initiative a été décrite pour la première fois dans le Plan de dépenses de 1983-1984.)

Systèmes d'information : La mise sur pied des modules régional et national du Système d'information des opérations de Travail Canada (SIOT) devrait prendre fin en 1989-1990. Le système automatisé de traitement des demandes d'indemnité des accidentés du travail sera examiné et corrigé au besoin dans la seconde moitié de 1989-1990. Le Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA) a été pleinement mis en service au cours de 1988-1989. L'élaboration et la mise sur pied d'une base de données informatisées sur les archives de médiation et de conciliation ont été entreprises en 1988, et on s'attend que ces travaux s'achèvent vers la fin de l'exercice 1988-1989. Le Système de recherche informatique sur les conventions collectives (SRICC), qui a été mis en oeuvre en 1986-1987 sous la tutelle du Bureau de renseignements sur le travail, fait actuellement l'objet d'un remaniement en vue de permettre à la clientèle d'avoir directement accès à l'information que renferme cette banque de données informatisées. À l'heure actuelle, le Ministère s'applique à regrouper ses divers systèmes informatiques dans un seul et même environnement matériel-logiciel doté de services de soutien élargis.

E. Efficacité du Programme

La mesure de l'efficacité du Programme du travail est prise périodiquement au moyen de l'évaluation cyclique de ses divers éléments et des études et examens spéciaux de gestion. Elle dérive en outre des informations courantes de gestion et des données sur les activités et programmes particuliers.

Vu la diversité du Programme et le nombre de lieux de travail ou de situations auquel ses objectifs s'appliquent, il faut utiliser des mesures indirectes de son efficacité, l'accent étant mis sur l'efficacité des opérations de chacune des activités à produire les résultats attendus du Programme, c'est-à-dire les biens et services fournis à la clientèle ministérielle. On trouvera des renseignements plus précis sur le rendement et la justification des ressources dans l'analyse de chaque activité figurant dans la Section II (pages 27 à 61).

Les objectifs du Programme du travail sont les suivants : faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable; recueillir et diffuser des statistiques et des renseignements sur le travail; de façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement. Il s'agit là d'objectifs complémentaires et interdépendants.

Faciliter et maintenir des relations de travail stables, ainsi qu'un milieu de travail sûr, juste et équitable : Le Ministère poursuit cet objectif principalement au moyen de certaines activités du Programme, soit « Médiation et Conciliation », « Opérations du travail », « Indemnisation des accidents » et « Adaptation des travailleurs âgés ». Mise à part la dernière de ces activités, laquelle procure un soutien financier à des groupes spéciaux de travailleurs licenciés choisis d'après des critères nationaux, ces activités portent principalement sur les relations patronales-syndicales, la sécurité et la santé au travail, les conditions d'emploi et l'indemnisation des accidents du travail, dans les secteurs public et privé relevant de la compétence fédérale. Ces secteurs sont décrits dans l'introduction à la page 13.

Le Programme s'intéresse aussi aux conditions d'emploi des Canadiens et des Canadiennes et à l'état des relations industrielles dans toutes les régions du pays de même qu'à l'échelle internationale. Bien que les activités du Programme déjà mentionnées contribuent à la réalisation de l'objectif dans les contextes national et international, l'activité « Politiques et Communications », particulièrement en ce qui concerne les sous-activités « Relations extérieures », « Bureau de renseignements sur le travail », « Bureau de la main-d'oeuvre féminine », « Communications » et « Rapprochement en milieu de travail », y contribue de façon significative. La sous-activité « Gestion du Programme et Politiques », de l'activité « Politiques et Communications », et l'ensemble de l'activité « Systèmes et Services ministériels » contribuent aussi sur les plans politique, opérationnel et administratif aux autres activités centrées sur le même objectif.

Des relations de travail stables existent lorsque les conflits ou différends au sein des lieux de travail sous régime fédéral sont réglés, soit par les parties elles-mêmes, soit avec l'aide d'une tierce partie, sans qu'il n'y ait perturbation de la production ou de la prestation de biens et services et sans que ne soit menacée la viabilité d'une entreprise, d'une industrie ou de l'économie locale, régionale, provinciale ou nationale. L'incidence des arrêts de travail constitue donc pour le programme le principal indicateur de la stabilité des relations industrielles dans la sphère de compétence fédérale. Le nombre de demandes en vue de faire nommer des arbitres en vertu des parties I et III du *Code canadien du travail* constituent aussi des indicateurs utiles.

Le Programme, dans la majorité des cas, n'a aucune prise directe sur les questions ou facteurs qui viennent influencer la stabilité du système des relations industrielles à un moment donné. Toutefois, il est bon de noter qu'en moyenne, moins de 0,5 % de tout le temps de travail disponible perdu par année est attribuable aux conflits du travail dans le secteur fédéral. Grosso modo, le Ministère estime que le pourcentage des cas de médiation et de conciliation résolus par ses agents sans arrêt de travail (90 % en moyenne) constitue un indicateur valable de l'efficacité du Programme. Les tableaux 8, 9 et 10 dans l'activité « Médiation et Conciliation » aux pages 30, 31 et 32 donnent de plus amples précisions.

Un milieu de travail sûr, juste et équitable est celui qui répond aux normes minimales des lois et règlements fédéraux en matière de sécurité et de santé au travail, de conditions d'emploi et de cessations d'emploi, de chances d'emploi égales et de traitements non discriminatoires, d'avantages et de rétributions pécuniaires et autres en récompense des efforts déployés sur les lieux de travail, au cours de la vie active (p. ex. salaire minimum, indemnités des accidents du travail) et après celle-ci (p. ex. recouvrement des salaires dûs, prestations d'adaptation des travailleurs).

En raison de l'insuffisance actuelle des ressources disponibles pour réaliser cet objectif et des quelque 34 000 établissements concernés, le Ministère ne peut vérifier la conformité aux normes fédérales que dans les établissements qui peuvent être inspectés au cours d'une année donnée, soit par le truchement de son programme officiel d'inspection, soit au cours des enquêtes faisant suite aux plaintes relatives à certains de ces établissements. Le nombre des plaintes et celui des inspections prevues, de même que le nombre des cas de non-conformité relevés en vertu des parties II ou III du *Code canadien du travail*, constituent dans l'analyse de l'activité « Opérations du travail », à la Section II, les principaux indicateurs de l'efficacité du programme pour cet objectif (voir les tableaux 15, 16, 18 et 19 aux pages 39, 40 et 42). Le temps qu'exige chaque genre d'activités relevant des parties II et III du Code donne également un aperçu valable de la charge de travail (tableaux 14 et 17 aux pages 38 et 41).

Recueillir et diffuser des statistiques et des renseignements sur le travail : Cet objectif fait partie intégrante des responsabilités du Ministère depuis sa création en 1900. Il trouve son fondement dans la *Loi sur le ministère du Travail*. En vertu de celle-ci, le Ministère doit rassembler, analyser et publier sous une forme convenable des informations statistiques ou autres concernant le marché du travail; il doit en outre faire enquête sur les questions industrielles importantes pour lesquelles on ne dispose pas d'informations satisfaisantes. Cet objectif contribue également directement à la réalisation des deux autres objectifs du Programme. La nouvelle politique du gouvernement fédéral en matière de communications adoptée en 1988 facilite énormément les activités du Ministère dans ce domaine.

Toutes les activités du Programme contribuent à cet objectif en fournissant des renseignements directement reliés à leurs responsabilités dans le cadre du Programme. Toutefois, les sous-activités « Bureau de renseignements sur le travail », « Communications » et « Bureau de la main-d'oeuvre féminine » (au sein de l'activité « Politiques et Communications »), la sous-activité « Sécurité et Santé au travail » (dans l'activité « Opérations du travail »), et la bibliothèque ministérielle (dans l'activité « Systèmes et Services ministériels ») assument aussi d'importantes responsabilités générales en vue de la réalisation de cet objectif. De même, la Direction de l'informatique (activité « Systèmes et Services ministériels ») exerce une influence prépondérante sur l'efficacité et l'efficience des systèmes

qui sous-tendent cet objectif d'information publique du Ministère. La sous-activité « Relations extérieures » (activité « Politiques et Communications ») fournit aussi des renseignements sur le marché du travail dans les contextes fédéral, fédéral-provincial et international.

L'efficacité du Programme sous le rapport de cet objectif trouve son expression dans le volume des produits et services d'information assurés au cours d'une année donnée, de même que dans le volume de la demande extérieure de ces mêmes produits et services. Cette demande extérieure constitue elle-même une indication valable de la qualité de l'information fournie par le Ministère et de l'utilité que ses clients y trouvent. Le Ministère fait paraître un catalogue des publications ministérielles, qui est accessible au public. Le volume de la demande extérieure varie selon les divers producteurs d'information ministérielle dont il a été mention au paragraphe précédent; le lecteur trouvera d'autres renseignements pertinents sur le rendement et la justification des ressources à la Section II du Plan de dépenses, dans l'analyse consacrée à chaque activité.

De façon générale, susciter des rapports constructifs entre les syndicats, le patronat et le gouvernement : Cet objectif vient appuyer les politiques gouvernementales visant une consultation tripartite active avec le secteur privé - entreprises et syndicats - en vue de faciliter l'analyse des politiques et la prise de décisions. Le renforcement du rôle des syndicats dans ces processus est essentiel au maintien de liens utiles et à l'établissement de rapports positifs et fructueux entre le mouvement syndical, le patronat et le pouvoirs publics (plus particulièrement dans les secteurs de compétence fédérale).

Bien que cet objectif imprègne toutes les activités et interventions du Programme, des responsabilités ministérielles particulières incombent à chacune des sous-activités de l'activité « Politiques et Communications » : « Gestion du Programme et Politiques » (liaison avec le Cabinet et la bureaucratie fédérale); « Relations extérieures » (consultations avec les clients du milieu des affaires et des syndicats, relations fédérales-provinciales et affaires internationales); « Rapprochement en milieu de travail » (Programme d'affectation d'employés, Programme sur les répercussions de la technologie et Fonds d'aide pour les affaires du travail); « Bureau de renseignements sur le travail » (information sur la négociation collective); « Bureau de la main-d'oeuvre féminine » (recherche et information sur des questions qui touchent particulièrement les femmes); « Communications » (coordination des informations destinées au grand public).

Pour juger de l'efficacité du Programme dans ce domaine, il est tenu compte d'exemples précis de participation conjointe des grands partenaires économiques, tout particulièrement le mouvement syndical, aux faits ou événements qui, à l'échelle nationale ou internationale, ont débouché sur des réalisations avantageuses pour la société et l'économie canadiennes et, plus particulièrement, pour les travailleurs et travailleuses canadien(ne)s. Certains exemples sont cités dans la sous-section consacrée aux données sur le rendement et à la justification des ressources dans l'analyse de l'activité « Politiques et Communications », qui commence à la page 45.

Évaluation de Programmes : Les évaluations effectuées en 1987-1988 ont porté sur les Services de soutien technique et de recherche opérationnelle (STRO) (activité « Médiation et Conciliation ») et sur le Bureau de la main-d'oeuvre féminine (activité « Politiques et Communications »). Dans le premier cas, il a été recommandé de n'entreprendre aucune étude d'évaluation pour le moment; dans le second, une étude d'évaluation axée sur l'efficacité et la prestation des programmes a été prévue pour 1988-1989.

L'étude de l'activité « Indemnisation des accidents », consacrée au programme de l'Indemnisation des employés de l'État, est terminée. Les résultats préliminaires de l'étude qui décrivait dans leurs grandes lignes certaines mesures visant à améliorer le rapport coût-efficacité dans le domaine de la prestation du programme ont été soumis à l'examen de la direction. Une activité non prévue, soit une étude post-implantation de la Phase I du projet de Système d'information des opérations de travail Canada (SIOT), a été réalisée. Les auteurs de l'étude ont pu relever certains besoins des utilisateurs, dont la nécessité de former le personnel et les cadres en vue des phases subséquentes de l'étude.

Au cours de 1988-1989, des évaluations des programmes du Bureau de la main-d'oeuvre féminine et de l'Équité salariale (activités « Politiques et Communications » et « Opérations du travail » respectivement) ont été effectuées. Alors que l'étude sur le Bureau de la main-d'oeuvre féminine portait sur les dimensions efficacité et prestation du programme, l'étude sur l'Équité salariale était consacrée aux modalités d'application et aux orientations futures. Les résultats de cette étude seront consignés dans le Plan de dépenses de l'an prochain.

Par ailleurs, le programme de Sécurité et Santé au travail (activité « Opérations du travail »), a permis de recueillir en 1987-1988 et en 1988-1989 des données de base en vue d'évaluer l'efficacité des comités ou représentants de sécurité et de santé, lesquels sont obligatoires depuis la fin mars 1987. L'analyse des données statistiques en résultant servira à déterminer la mesure dans laquelle l'obligation de créer ces comités ou de nommer ces représentants a été respectée. Une évaluation du programme de Sécurité et santé au travail, qui recommandait certaines options pour l'étude devant être entreprise en 1989-1990, a également été examinée par la direction en 1988-1989.

Outre l'étude sur la Sécurité et la santé au travail, trois autres activités d'évaluation sont prévues pour 1989-1990 : une évaluation du programme du bureau de renseignements sur le travail (activité « Politiques et Communications »), une étude de l'efficacité du programme des communications (activité « Politiques et Communications »), et une évaluation du programme des relations d'emploi et conditions de travail au sein de l'activité « Opérations du travail »; une évaluation de ce dernier programme avait été réalisée pour la première fois en 1983-1984.

Section II
Analyse par activité

A. Médiation et conciliation

Objectif

Promouvoir et entretenir des relations de travail stables en participant en tant que tierce partie au règlement des différends dans les entreprises relevant de la compétence fédérale et en mettant en oeuvre de nouvelles stratégies, politiques et propositions législatives.

Description

L'activité « Médiation et Conciliation », par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), s'acquitte des responsabilités énoncées dans le *Code canadien du travail* relatives à la prestation de services de conciliation, de médiation et d'arbitrage des conflits dans les entreprises privées relevant de la compétence fédérale; elle voit en outre à l'adoption de mesures préventives afin de maintenir des relations industrielles stables et apporte des compétences en matière de relations industrielles pour ce qui est de l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques et de la formulation des lois.

Cette activité se divise en trois sous-activités : « Services de médiation et de conciliation », « Services d'arbitrage » et « Recherche, élaboration de politiques, gestion et administration ».

Services de médiation et de conciliation : Cette sous-activité s'occupe de la nomination de conciliateurs, de médiateurs et de commissaires-conciliateurs, de l'établissement de commissions de conciliation et de commissions d'enquête industrielle, ainsi que du traitement des demandes présentées au Ministre visant à obtenir l'autorisation de porter plainte concernant des pratiques d'emploi prétendument injustes. Les autres services offerts comprennent la médiation préventive et un programme "de premier contact" à l'intention des parties qui en sont à leur première expérience de la négociation collective dans la sphère de compétence fédérale.

Services d'arbitrage : Cette sous-activité s'occupe de la nomination d'arbitres et la mise sur pied de conseils d'arbitrage aux termes du *Code canadien du travail*. Elle s'occupe également de la nomination d'arbitres chargés de statuer sur les plaintes de congédiement injuste ou d'examiner des cas de cessation d'emploi collective. En outre, les Services d'arbitrage publient la *Revue des services d'arbitrage* et tiennent à jour le Répertoire national des sentences arbitrales et l'Index des sentences arbitrales fédérales.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : La sous-activité comprend la recherche et l'analyse des problèmes de relations industrielles, l'élaboration de politiques et de mesures législatives, la prestation de soutien et de conseils techniques aux tierces parties nommées et à la haute direction, et la gestion des ressources du Programme afin d'augmenter la productivité et améliorer l'efficacité et la rentabilité des services à la clientèle.

Sommaire des ressources

L'activité « Médiation et conciliation » compte pour environ 2 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1989-1990 et 7 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 6 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Service de médiation et de conciliation	2 502	35	2 352	32	2 825	33
Services d'arbitrage	791	8	732	8	738	8
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 166	19	1 283	20	1 175	20
	4 459	62	4 367	60	4 738	61

Les dépenses de fonctionnement représentent 99,9 % des dépenses de 1988-1989.

Explication de la différence : La diminution nette des dépenses au cours de la période visée est principalement attribuable à l'interruption des ressources additionnelles (0,5 million de dollars) affectées, en 1987-1988 seulement, aux frais des conseils et commissions de médiation et de conciliation, compensée en partie par une augmentation de 0,3 million de dollars des traitements, des salaires et des régimes d'avantages sociaux des employés et employées pour tenir compte de l'inflation.

Tableau 7 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dollars)	1987-1988					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Service de médiation et de conciliation	2 825	33	2 382	37	**443**	**(4)**
Services d'arbitrage	738	8	768	8	**(30)**	**-**
Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration	1 175	20	940	17	**235**	**3**
	4 738	61	4 090	62	**648**	**(1)**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1987-1988 découle principalement de l'augmentation de l'allocation journalière des membres des commissions de conciliation et du fait que le volume et la complexité des cas traités en 1987-1988 était très inhabituel, ce qui a nécessité l'affectation de nouveaux crédits dans le Budget supplémentaire.

Données sur le rendement et justification des ressources

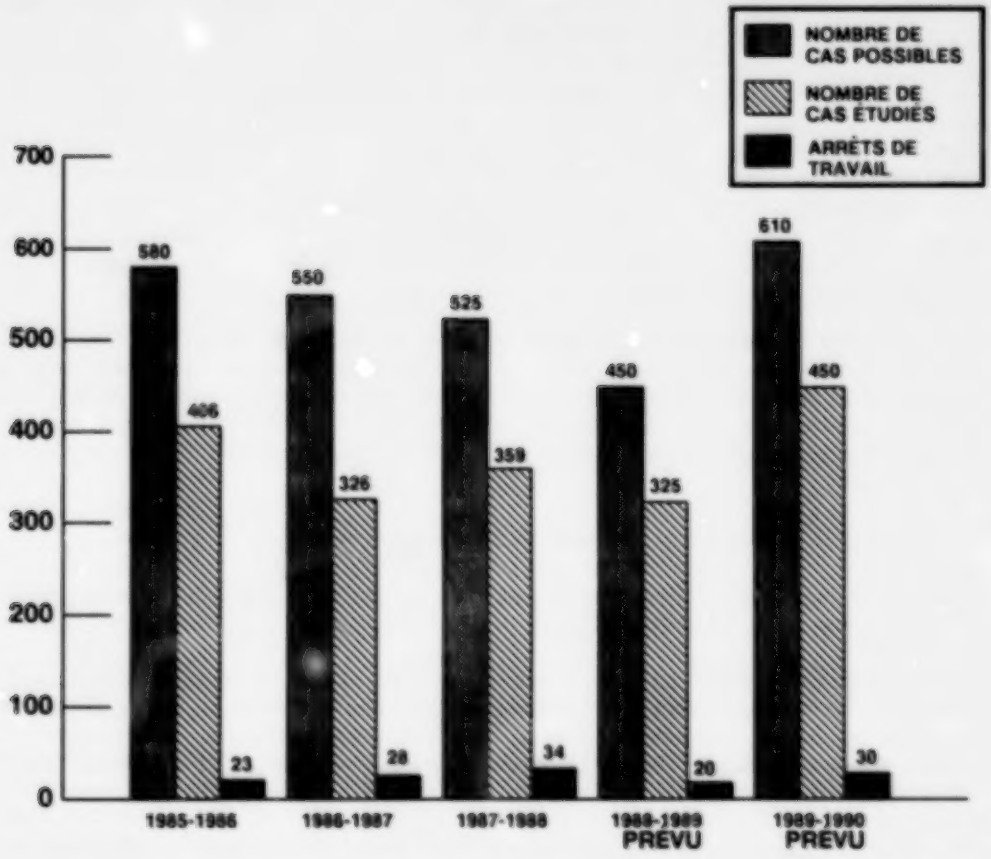
Services de médiation et de conciliation : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 2 502 000 $ et à 35 années-personnes.

Charge de travail : La charge de travail de médiation et de conciliation comprend la négociation du renouvellement des conventions collectives existantes et la négociation des premières conventions collectives de syndicats nouvellement accrédités. Les premiers cas forment la majorité, mais la négociation d'une première convention exige en général plus de temps et de ressources.

Les données récentes montrent qu'entre 25 % et 35 % de toutes les conventions sont conclues directement par les parties (c'est-à-dire sans l'intervention d'une tierce partie). Les autres cas, qui exigent le recours à la médiation ou à la conciliation, représentent la demande ou la charge de travail réelle relevant de la sous-activité « Services de médiation et de conciliation ».

Le tableau 8 montre le nombre de cas possibles et réels d'interventions de médiation et de conciliation au cours des trois derniers exercices, de même que les prévisions pour 1988-1989 et 1989-1990.

Tableau 8 : Négociations collectives effectuées en vertu du Code canadien du travail, et nombre de cas étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation

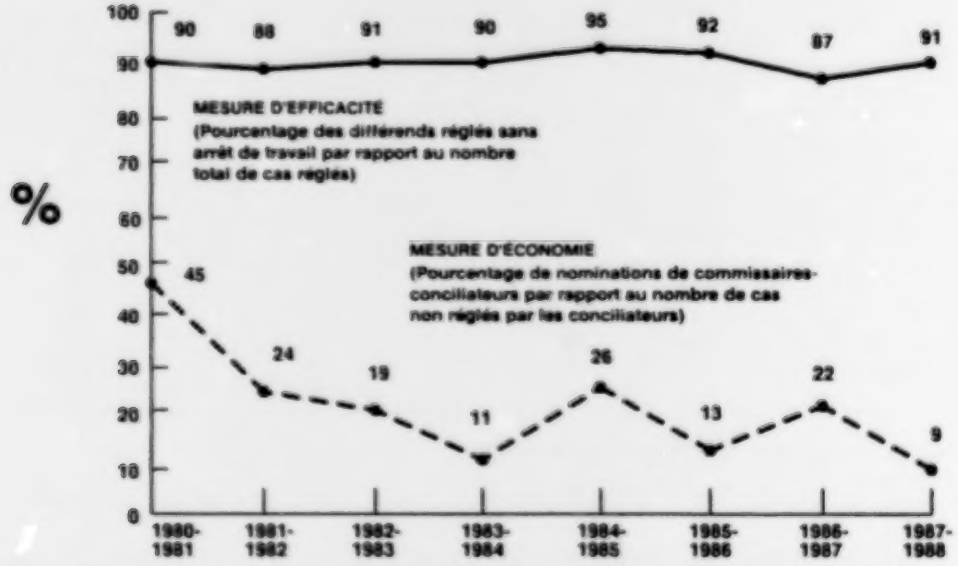


Malgré quelques conflits qui ont attiré beaucoup d'attention, notamment dans les industries des transports et des télécommunications, l'exercice 1988-1989 a été relativement calme par rapport à 1987-1988, marqué par de grandes perturbations (par exemple, dans les transports aériens et ferroviaires et à la Société canadienne des postes). Cette période de stabilité s'explique par la durée plus longue des conventions collectives signées en 1987-1988, dont bon nombre expirent à la fin de 1988 et au commencement de 1989. On prévoit que l'exercice 1989-1990 sera marqué cette fois par un nombre record de différends et par une augmentation parallèle du recours aux services de règlement des différends.

Il importe de signaler que le nombre de différends donnant lieu à des arrêts de travail varie d'année en année, tout comme la durée des arrêts. Au cours de l'exercice clos le 31 mars 1988, il s'est produit des arrêts de travail légaux dans 34 différends, donnant lieu à une perte de 586 919 jours de travail, c'est-à-dire moins de 0,4 % de tout le temps de travail disponible au cours de l'année en question dans la sphère de compétence fédérale. En moyenne, moins de 0,5 % de la totalité du temps de travail disponible par année est perdu en raison de conflits de travail dans la sphère de compétence fédérale.

Efficacité : L'efficacité de la sous-activité « Services de médiation et de conciliation » se mesure avant tout par le nombre de cas menés à bien sans arrêt de travail. Comme le montre le tableau 9, en dépit du nombre et de l'importance des facteurs externes influant sur la négociation collective dans les secteurs de compétence fédérale, le taux de règlement est constamment demeuré de l'ordre de 90 %.

Tableau 9 : Mesures d'efficacité et d'économie



Économie : Le Ministère a cherché par mesure d'économie à réduire le nombre de nominations de commissaires-conciliateurs (experts en relations industrielles de l'extérieur de la Fonction publique engagés sur une base journalière) au deuxième palier du processus de règlement des conflits. On a donc cherché à recourir davantage aux services des conciliateurs et des médiateurs de l'État. Toutefois, les circonstances particulières de la charge de travail peuvent, dans une année donnée, nécessiter plus d'interventions de conciliation. Par exemple, le nombre de nominations de commissaires-conciliateurs a augmenté en 1986-1987 à cause du volume et de la complexité des conflits qui se sont produits au cours de cette année. Toutefois, les circonstances particulières qui ont abouti à ces nominations ont également influé sur le processus de négociation, produisant ainsi une augmentation du nombre d'arrêts de travail en 1987-1988. Comme le montre le tableau 9 ci-dessus la politique de limitation du recours aux services des commissaires-conciliateurs a été mieux respectée en 1987-1988.

Services d'arbitrage : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 791 000 $ et à huit années-personnes. À l'exception de la tenue à jour du Répertoire national des sentences arbitrales et de l'Index des sentences arbitrales fédérales et de la publication de la *Revue des services d'arbitrage*, la charge de travail qui relève de cette sous-activité repose entièrement sur la demande.

Charge de travail : Aux termes de la Partie I du *Code canadien du travail*, ce sont les parties concernées qui demandent directement la nomination d'un arbitre pour régler les litiges découlant de l'interprétation des conventions collectives. Pour ce qui est de la Partie III du Code, les demandes d'arbitrage des plaintes de congédiement injuste sont déposées aux bureaux régionaux, puis transmises aux Services d'arbitrage lorsque la médiation au niveau régional a échoué. Par conséquent, seuls les cas présentés au Ministre par les Services d'arbitrage constituent la charge de travail. Voir le tableau 10 ci-après.

Tableau 10 : Charge de travail des Services d'arbitrage

	Partie I			Partie III
	Demandes	Cas réglés[1]	Arbitres nommés	Arbitres nommés
1981-1982	92	49	43	63
1982-1983	114	44	70	78
1983-1984	115	37	78	140
1984-1985	85	30	55	143
1985-1986	127	61	66	140
1986-1987	135	87	74	135
1987-1988	90	52	36	143
1988-1989[2]	104	45	59	140
1989-1990[2]	104	45	59	140

1. Litiges réglés avant la nomination d'un arbitre.
2. Prévision.

Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 166 000 $ et à dix-neuf années-personnes en 1989-1990, représentant respectivement 26 et 31 % du total des ressources affectées à l'activité « Médiation et conciliation ». Les données correspondantes pour 1988-1989 et 1987-1988 se trouvent également dans le tableau 11 à la page 33. L'affectation des ressources à cette sous-activité dépend en grande partie de la demande de services de tierces parties - décrits dans les deux sous-activités précédentes - de même que de la demande de conseils d'experts et d'information émanant de diverses sources de l'intérieur et de l'extérieur du Ministère relativement au fonctionnement des relations patronales-syndicales au Canada.

La rapidité et la pertinence des systèmes d'information qui appuient les opérations du Ministère dans cette activité sont très importantes, tout particulièrement aux fins de la planification et de l'établissement de rapports. La mise en oeuvre du Système des dossiers de médiation et d'arbitrage (SDMA), destiné à améliorer la qualité des informations de gestion dans ce domaine, a été achevée en 1988-1989. En outre, l'élaboration et la mise en oeuvre d'une base informatisée de données d'archives sur la médiation et la conciliation (MACH1) ont commencé en 1988-1989.

Tableau 11: Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Recherche, élaboration des politiques, gestion et administration » par rapport au total des ressourcesde l'activité

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Dépenses (000 $)	1 166 (26%)	1 283 (29%)	1 175 (25%)
Années-personnes	19 (31%)	20 (33%)	20 (33%)

B. Opérations du travail

Objectifs

Promouvoir et obtenir la conformité des clients à la législation fédérale du travail dans les domaines de la sécurité et de la santé au travail et des conditions de travail, et amener les travailleurs, travailleuses, les syndicats et les employeurs à accepter leurs responsabilités légales respectives; soumettre à l'examen du Conseil du Trésor les politiques et lignes directrices concernant les services de prévention-incendie dans les immeubles qui relèvent de la propriété ou du contrôle du gouvernement du Canada; et favoriser des relations d'emploi constructives en milieu de travail.

Description

L'activité « Opérations du travail » comprend les opérations des bureaux régionaux et de l'administration centrale dans les domaines suivants : l'élaboration et l'application de programmes réglementés afin de garantir des lieux de travail sains et sécuritaires et des possibilités d'emploi justes et équitables; la prestation de services de prévention-incendie dans les immeubles relevant de la propriété ou du contrôle du gouvernement du Canada; la promotion et la mise en oeuvre des activités non réglementées qui ont pour objet de favoriser des relations constructives en matière d'emploi et de mieux informer la main-d'œuvre relativement aux affaires syndicales et aux questions socio-économiques.

L'activité « Opérations du travail » se divise en cinq sous-activités aux fins des responsabilités de gestion : « Sécurité et Santé au travail », « Conditions de travail », « Relations d'emploi », « Services de prévention-incendie » et « Gestion et Soutien des programmes ».

Sécurité et Santé au travail : Cette sous-activité s'occupe des opérations destinées à promouvoir et assurer le respect des dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* et de son règlement d'application afin d'empêcher les accidents et les blessures. Les opérations consistent à examiner les règlements, les politiques et les marches à suivre, à inspecter les lieux de travail, à répondre aux plaintes, à enquêter sur les accidents, à effectuer des enquêtes techniques, à aider les comités de sécurité et de santé et les représentants, à faire des vérifications de la sécurité, à exercer des contrôles et à mener des activités de promotion et d'information. La sous-activité comprend également l'application du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Conditions de travail : Cette sous-activité s'occupe des opérations destinées à promouvoir et à assurer le respect des dispositions de la Partie III du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et de leurs règlements d'application. Les opérations consistent à examiner les règlements, les politiques et les marches à suivre, à faire des inspections, à répondre aux plaintes et à poursuivre des activités de promotion et d'information.

Relations d'emploi : Cette sous-activité s'occupe des opérations de nature consultative, promotionnelle et éducative en vue de favoriser des rapports placés sous le signe de la responsabilité et de la collaboration entre les employeurs et les employé(e)s et de mieux informer la main-d'oeuvre sur les affaires syndicales et les questions socio-économiques. Cela comprend le Programme de formation syndicale qui aide financièrement les syndicats à former leurs membres et d'autres activités liées à la promotion des programmes de Travail Canada dans les régions.

Services de prévention-incendie : Cette sous-activité s'occupe des opérations destinées à assurer les services de prévention-incendie dans les immeubles qui relèvent de la propriété ou du contrôle du gouvernement du Canada conformément au protocole d'entente signé avec le Conseil du Trésor. Cela comprend l'élaboration et la présentation de politiques et de lignes directrices au Conseil du Trésor afin que celui-ci les examine à titre d'employeur, des inspections d'incendie, des enquêtes sur les incendies et la prestation de conseils relatifs aux politiques, à l'aménagement et aux matériaux des immeubles.

Gestion et soutien des programmes : Cette sous-activité s'occupe de la prestation de services de soutien administratif, d'élaboration de politiques et de gestion des différents programmes et ressources de l'activité, à l'administration centrale et dans les régions, afin d'accroître la productivité et d'améliorer le service à la clientèle de façon rentable et efficace. La sous-activité comprend l'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance des systèmes automatisés du Programme qui soutiennent l'activité, de même que l'élaboration et la prestation des programmes nationaux de formation des agent(e)s des affaires du travail.

Sommaire des ressources

L'activité « Opérations du travail » compte pour environ 18 % de l'ensemble des dépenses du Programme en 1989-1990 et 52 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 12 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Sécurité et santé au travail	12 656	205	11 012	181	-	-
Conditions de travail	6 531	119	6 393	122	-	-
Relations d'emploi	8,524	13	7 942	7	-	-
Services de prévention-incendie	1,993	29	1 551	25	-	-
Gestion et Soutien des programmes	7,198	94	7 552	101	-	-
Programmes réglementés	-	-	-	-	17 298	301
Programmes non réglementés	-	-	-	-	9 976	44
Élaboration des politiques, gestion et administration	-	-	-	-	6 911	87
	36 902	460	34 450	436	34 185	432

Les dépenses de fonctionnement représentent 77,5 % des dépenses de 1989-1990 et les subventions et contributions, 21,3 %. La structure de cette activité a été changée en 1988-1989 (voir page 16). Dans le Plan des dépenses de 1988-1989, les sous-activités « Sécurité et Santé au travail » et « Conditions de travail » étaient comprises dans l'élément « Programmes réglementés », tandis que les sous-activités « Relations d'emploi » et « Services de prévention-incendie » faisaient partie de l'élément « Programmes non réglementés ». La sous-activité « Gestion et Soutien des programmes » avait pour nom « Élaboration des politiques, gestion et administration ».

Explication de la différence : L'augmentation des années-personnes au cours de la période visée est surtout attribuable aux ressources additionnelles au titre de la Partie II du *Code canadien du travail* (24 années-personnes). L'augmentation des dépenses est surtout due aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• la Partie II du *Code canadien du travail*;	1,6
• les contributions au Programme de formation syndicale;	0,5
• les réductions du Budget de mai 1985;	(0,2)
• l'affectation de crédits à l'activité « Systèmes et Services ministériels » aux fins du traitement de l'information;	(0,3)
• la rémunération des heures supplémentaires et les indemnités de cessation d'emploi;	0,4
• le rajustement des salaires, des traitements et des régimes d'avantages sociaux des employé(e)s pour tenir compte de l'inflation.	0,7

Tableau 13 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dollars)	1987-1988					
	Réel		Budget principal		**Différence**	
	$	**A-P**	**$**	**A-P**	**$**	**A-P**
Programmes réglementés	17 298	301	20 746	341	**(3 448)**	**(40)**
Programmes non réglementés	9 976	44	7 462	2	**2 514**	**42**
Élaboration des politiques, gestion et administration	6 911	87	6 735	99	**176**	**(12)**
	34 185	432	34 943	442	**(758)**	**(10)**

Explication de la différence : La différence entre les années-personnes réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1987-1988 est attribuable à des retards du processus de dotation et à la difficulté de doter des postes de spécialistes, tandis que la différence au chapitre des dépenses découle principalement de la réaffectation de crédits afin de compenser les dépassements de coûts enregistrés dans d'autres activités. L'écart entre les dépenses réelles et les chiffres du Budget principal au titre des Programmes réglementés et des Programmes non réglementés s'explique principalement par le transfert d'un élément à l'autre des ressources des Services de prévention-incendie.

Données sur le rendement et justification des ressources

Sécurité et Santé au travail : Pour cette sous-activité, les besoins s'élèvent à 12 656 000 $ et à 205 années-personnes. En 1989-1990, cette sous-activité continuera d'aider les employeurs à assumer leurs responsabilités internes tel qu'il est prévu par la politique de conformité. Les activités relatives à l'établissement et à la surveillance des comités de sécurité et de santé ayant été réduites, plus de ressources seront consacrées aux inspections planifiées et aux autres activités proactives. Les inspections générales planifiées de la Partie II constituent le fondement sur lequel le Ministère peut établir un profil de conformité des employeurs et voir à la détection et à la correction des dangers et des infractions au Code.

Afin de faire en sorte que la législation fédérale soit toujours actuelle, l'examen technique du *Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail* (RCHST), qui a commencé en 1986-1987, se poursuivra. Les règlements sur l'hygiène et la sécurité au travail visant les secteurs nouvellement assujettis (aéronefs, navires, trains, APGTC) et cinq autres règlements sur l'HST, qui ne sont pas encore déterminés, seront examinés par un comité de consultation tripartite formé de représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats.

Par suite d'une décision de la Cour suprême disant que la sécurité et la santé au travail dans les entreprises fédérales relèvent de la compétence du gouvernement fédéral, l'administration du programme de sécurité et de santé au travail dans les ports de la Colombie-Britannique a été confiée à Travail Canada en octobre 1988. Le Ministère continuera en 1989-1990 de faire des efforts pour établir un profil de conformité dans tous les lieux de travail en question, créer un programme d'inspection adéquat et tenir des séances d'information à l'intention des clients en vue d'assurer la conformité des employeurs au *Code canadien du travail*.

En 1988-1989, le ministre du Travail a reçu la responsabilité d'appliquer le projet de loi C-204, c'est-à-dire la *Loi sur la santé des non-fumeurs* qui, lorsqu'elle sera promulguée, s'appliquera à tous les lieux de travail relevant de la compétence fédérale. Le règlement d'application de la Loi sera mis en oeuvre en 1989-1990.

Les comités de sécurité et de santé ont fait l'objet d'une évaluation de rendement à la fin de l'exercice 1987-1988 et en 1988-1989. Une base de données a été établie au sujet des comités à la suite d'une analyse statistique des questionnaires remis aux comités existants. Les recommandations qui découlent de cette analyse aideront Travail Canada à déterminer dans quelle mesure la politique de conformité a été respectée depuis l'établissement obligatoire des comités et des représentants de sécurité et de santé.

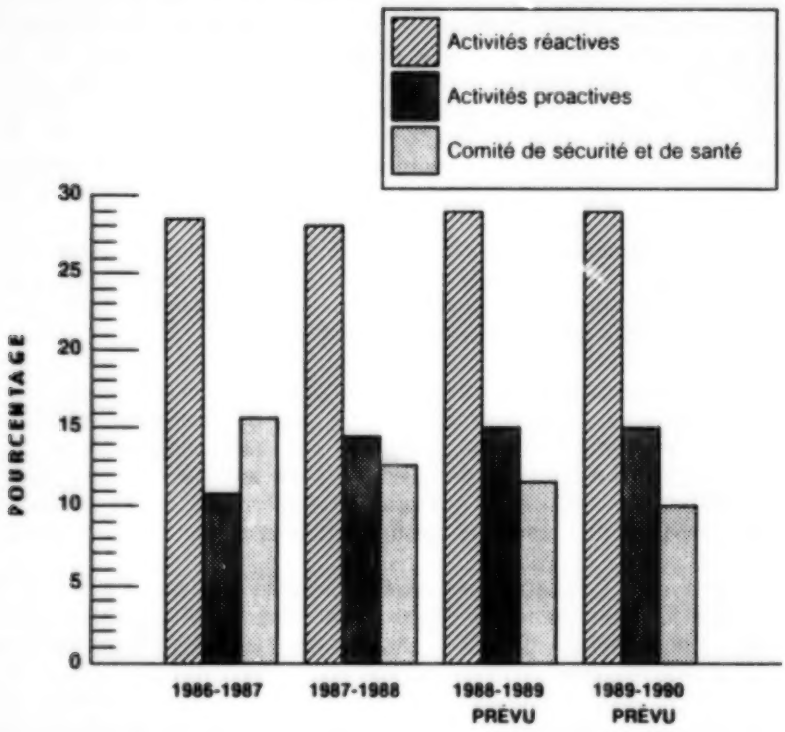
De concert avec le Comité interministériel de sécurité et de santé au travail, le Ministère a évalué, pendant la deuxième moitié de l'exercice 1988-1989, l'application de la Partie II dans les secteurs nouvellement assujettis. Un échantillonnage des interventions sera recueilli et analysé, et les résultats et les recommandations seront présentés au Comité.

Les activités de la Commission de la sécurité des mines de charbon, créée en vertu d'une loi en 1987-1988, et mise sur pied en 1988-1989, seront également examinées en vue de faire les ajustements qui s'imposeront.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Sécurité et Santé au travail » s'expriment idéalement en pourcentage du temps consacré aux activités réactives, aux activités proactives et aux activités concernant les comités de sécurité et de santé (voir le tableau 14 ci-après).

Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes déposées en vertu de la Partie II, les refus de travailler et les enquêtes sur les accidents. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services d'orientation, aux inspections planifiées, aux vérifications de sécurité et aux enquêtes techniques prévues par la Partie II. Les activités concernant les comités de sécurité et de santé consistent à fournir des services d'aide et d'orientation lorsqu'il s'agit d'établir et de maintenir les comités et les représentants de la sécurité et la santé comme le prévoit le Code. Dans ce dernier cas, les ressources seront réduites au niveau requis pour maintenir les activités, et les disponibilités ainsi créées seront affectées aux activités proactives afin de compenser l'érosion de ces activités en raison du volume des plaintes.

Tableau 14 : Pourcentage du temps consacré à chaque type d'activité en vertu de la Partie II du Code canadien du travail



Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement de la sous-activité « Sécurité et Santé au travail » se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux inspections et celles relatives aux plaintes. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la Partie II du *Code canadien du travail* ont été constatées (voir les tableaux 15 et 16).

Tableau 15 : Inspections effectuées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

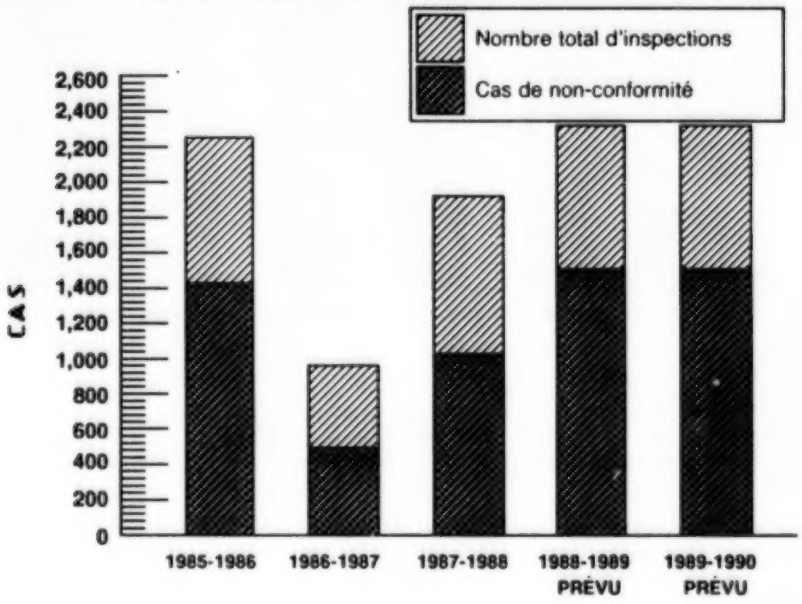
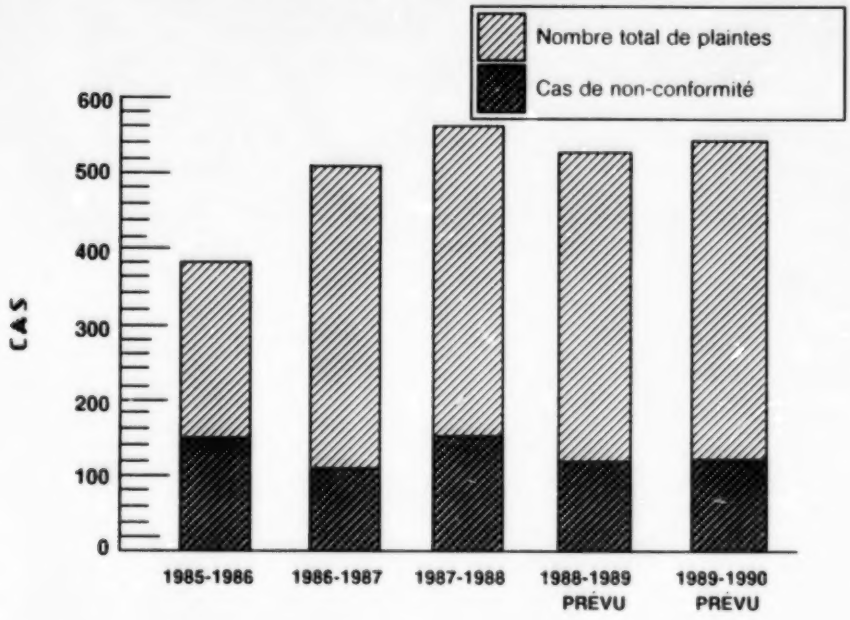


Tableau 16 : Plaintes déposées en vertu de la Partie II du Code canadien du travail - Cas de non conformité



Conditions de travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 6 531 000 $ et à 119 années-personnes. En 1989-1990, les activités destinées à aider les employeurs à assumer leurs responsabilités internes, tel qu'il est prévu par la politique de conformité, se poursuivront.

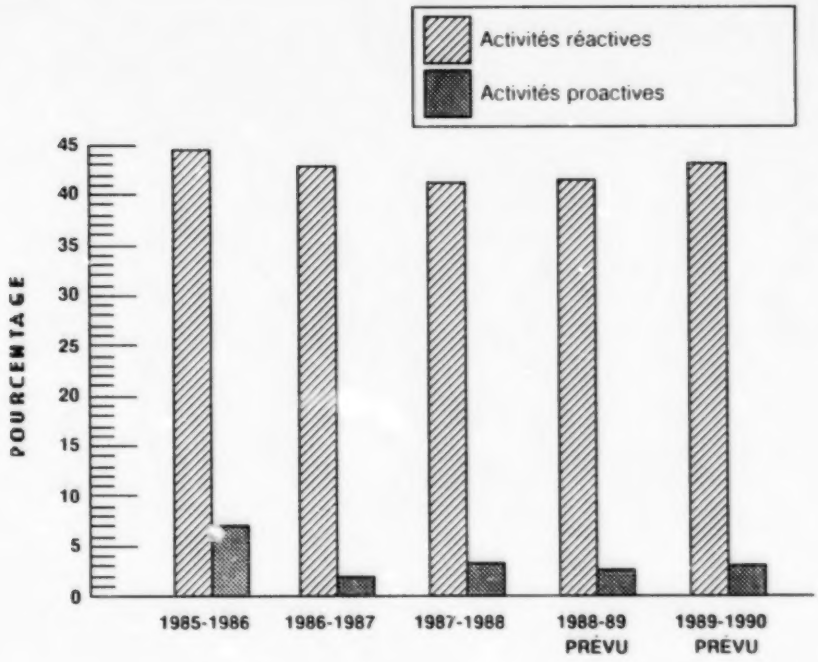
Pour faire en sorte que la législation fédérale soit toujours actuelle, le comité de consultation tripartite, formé des représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs, continuera son examen technique des règlements d'application de la Partie III. Les dispositions qui seront examinées portent, entre autres, sur le calcul de la moyenne, le recouvrement des salaires et les cessations d'emploi collectives.

Des activités d'information et de consultation sur le programme d'équité salariale s'exercent depuis deux ans et visent à informer les employeurs et les syndicats des exigences du Code. Ces activités se poursuivront en 1989-1990. En outre, des ressources spéciales seront affectées à la mise en œuvre d'un programme d'inspection pour évaluer les progrès réalisés par les employeurs au niveau de la conformité aux dispositions du Code relatives à l'équité salariale.

Indicateurs de la charge de travail : Les indicateurs de la charge de travail de la sous-activité « Conditions de travail » s'expriment idéalement en pourcentage du temps consacré aux activités réactives et proactives (voir le tableau 17).

Les activités réactives portent sur le traitement des plaintes déposées en vertu de la Partie III, les plaintes de congédiement injuste et les plaintes relatives aux salaires. Quant aux activités proactives, elles se rapportent à la promotion des programmes, aux services d'orientation, aux inspections planifiées, aux enquêtes sur les salaires et aux programmes d'équité salariale.

Tableau 17 : Pourcentage de temps consacré, par type d'activités, en vertu de la Partie III du Code canadien du travail et de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail



Indicateurs de rendement : Les indicateurs de rendement de la sous-activité « Conditions de travail » se trouvent dans les domaines suivants : les activités relatives aux **inspections** et celles relatives aux **plaintes**. Dans les deux cas, le total des activités est comparé au nombre des cas de non-conformité où des infractions à la Partie III du *Code canadien du travail* ont été constatées (voir les tableaux 18 et 19 à la page 42). En outre, le total des **plaintes de congédiement injuste** est comparé au nombre de cas réglés par les agent(e)s des affaires du travail, les autres cas étant renvoyés à l'arbitrage (voir le tableau 20 à la page 43). Le pourcentage des cas de congédiement injuste réglés par les AAT est un indicateur de leur efficacité à traiter tant avec les employeurs qu'avec les employé(e)s. En moyenne, un taux de réussite de l'ordre de 76 % a été maintenu.

La disposition de la Partie III du *Code canadien du travail* relative au congédiement injuste a été adoptée en 1978 en vue d'améliorer la sécurité d'emploi des travailleurs et travailleuses non syndiqué(e)s. Cette mesure vise à offrir aux plaignant(e)s éventuel(le)s un moyen peu coûteux et rapide de régler leurs plaintes. Cette disposition confère à l'agent(e) des affaires du travail (AAT) la responsabilité de tenter de résoudre le différend. Lorsque l'intervention de l'AAT ne permet pas de régler le différend, le plaignant ou la plaignante, dans la plupart des cas, demande au Ministre de nommer un arbitre.

Tableau 18 : Inspections effectuées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

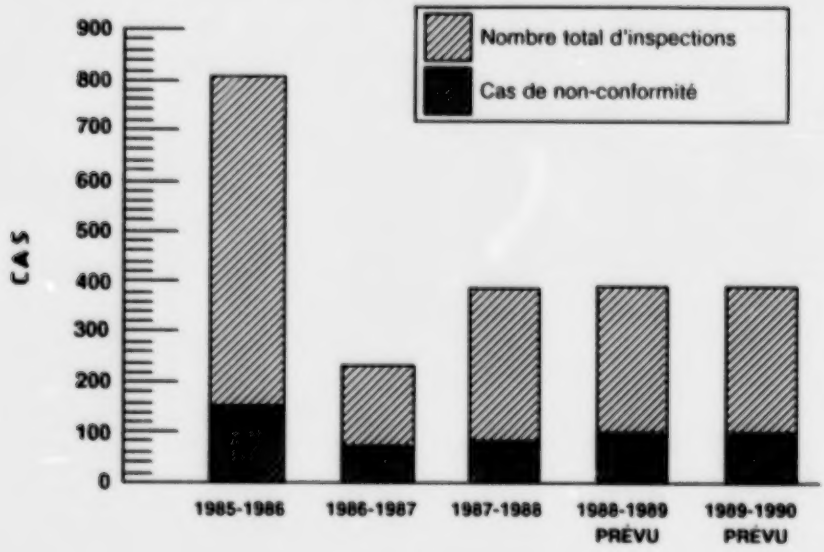


Tableau 19 : Plaintes déposées en vertu de la Partie III du Code canadien du travail - Cas de non-conformité

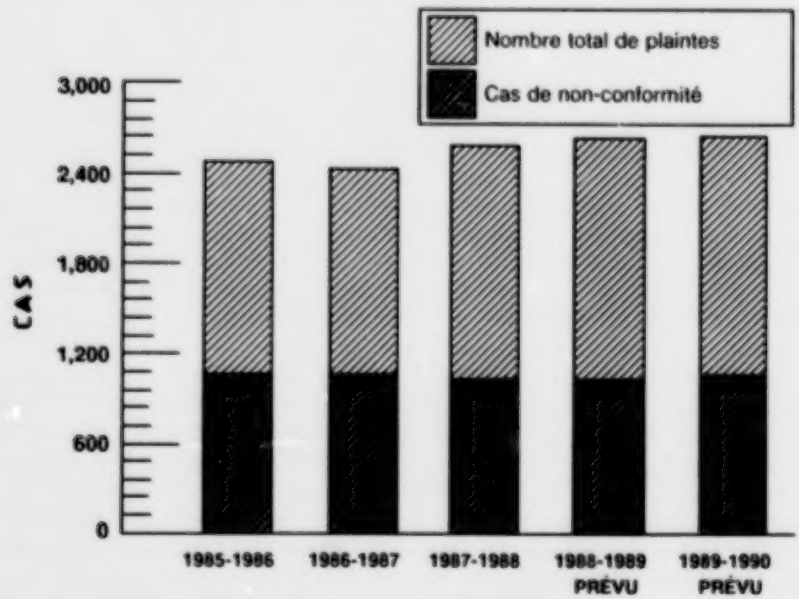
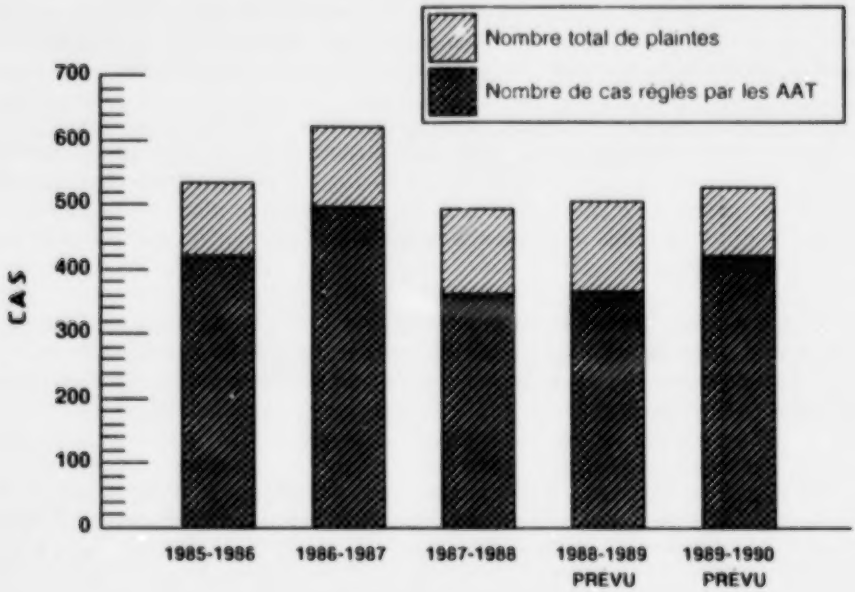


Tableau 20 : Cas de congédiement injuste réglés par les agents et agentes des affaires du travail (AAT)



Relations en matière d'emploi : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 8 524 000 $ et à 13 années-personnes. Dans le cadre de cette sous-activité, le Ministère organise dans les districts et les régions des initiatives de rapprochement avec les entreprises, les syndicats et les associations afin de connaître les préoccupations des clients, d'entretenir des contacts avec le mouvement syndical et les employeurs et de favoriser des relations industrielles responsables et coopérantes dans les lieux de travail. Le Programme de formation syndicale fait partie de cette sous-activité. Ce programme, en vertu duquel le Ministère apporte une aide financière aux syndicats pour la formation de leurs membres, a été jugé efficace en ce qui a trait à l'amélioration de l'accessibilité et de la qualité de la formation syndicale au Canada. En 1987-1988, des contributions d'une valeur totale de 7 337 266 $ ont été accordées dans le cadre du Programme de formation syndicale.

Services de prévention-incendie : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 993 000 $ et à 29 années-personnes. Pendant la première partie de 1987-1988, le Ministère a signé un protocole d'entente avec le Conseil du Trésor en vue de la prestation des services de prévention-incendie dans les installations qui relèvent de la propriété ou du contrôle du gouvernement du Canada, comme la révision des normes de sécurité-incendie, les inspections et les enquêtes en matière d'incendie, et l'examen des plans des immeubles.

Des données sur le rendement seront présentées dans le prochain Plan de dépenses qui fera état du nombre des activités exercées par rapport au nombre des cas où des infractions aux normes du Conseil du Trésor ont été constatées.

Gestion et Soutien des programmes : Les besoins, pour cette sous-activité, s'élèvent à 7 198 000 $ et à 94 années-personnes, ce qui représente 20 % des dépenses et années-personnes affectées à l'activité « Opérations du travail » en 1989-1990. Le pourcentage des ressources totales de l'activité consacrées à cette sous-activité en est le principal indicateur figurant dans le tableau 21 ci-dessous. L'affectation des ressources à cette sous-activité est largement dépendante de la charge de travail dans les autres sous-activités.

En 1987-1988 et pendant la première partie de 1988-1989, certaines réalisations ont été faites dans le cadre de cette sous-activité : la mise en oeuvre du Système d'information des opérations de Travail Canada (SIOTC) et du Système d'indemnisation des travailleurs permettant le traitement automatisé des plaintes, l'élaboration des cours relatifs aux programmes en vertu de la Partie II et d'autres modules tels que les inspections-incendies et les interventions parajuridiques.

Les plans de 1989-1990 prévoient des activités comme la mise en oeuvre des modules régional et national du SIOTC, la révision du programme de formation de base à la Partie III du *Code canadien du travail* pour les agent(e)s des affaires du travail et d'autres programmes de formation, au besoin.

Tableau 21: Pourcentage des ressources consacrées à la sous-activité « Gestion et Soutien des programmes » par rapport au total des ressources de l'activité

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Dépenses (000 $)	7 198 (20%)	7 552 (22%)	6 911 (20%)
Années-personnes	94 (20%)	101 (23%)	87 (20%)

C. Politiques et Communications

Objectifs

Orienter et diriger les politiques du Programme du travail; favoriser une plus grande communication et une meilleure entente entre le grand public, les syndicats, les employeurs et les gouvernements, et favoriser la représentation de leurs intérêts respectifs dans les organismes sectoriels, nationaux, fédéraux-provinciaux et internationaux; fournir des analyses, des recherches et des renseignements sur les questions ouvrières; et promouvoir la condition de la femme dans la population active.

Description

L'activité « Politique et Communications » comprend : la gestion générale et l'orientation des politiques du Programme du travail; l'analyse et l'élaboration de politiques sur le travail en rapport avec les grandes questions économiques et sociales; la conservation de bons rapports de travail avec les autres ministères fédéraux, les organisations d'employeurs et de salariés, les provinces et les territoires, et les organismes internationaux du travail; la prestation de recherches et de renseignements visant à l'amélioration de la condition de la femme dans la population active; la prestation et l'analyse des statistiques et des renseignements relatifs au travail; la facilitation des consultations et des activités connexes en vue d'encourager le mouvement syndical à participer au processus de formulation des politiques; et la communication des politiques, des programmes, des lois et des services du Ministère.

Cette activité se divise en six sous-activités : « Gestion du Programme et Politiques », « Relations extérieures », « Bureau de la main-d'oeuvre féminine », « Bureau de renseignements sur le travail », « Rapprochement en milieu de travail » et « Communications ».

Gestion du Programme et Politiques : Cette sous-activité s'occupe de la gestion générale du Programme; participe à l'élaboration et à la coordination de politiques propices à l'instauration de relations de travail constructives; analyse et formule des politiques ouvrières sur les questions économiques et sociales; assure l'orientation stratégique du Programme.

Relations extérieures : Cette sous-activité maintient les contacts avec les autres ministères fédéraux, les provinces et les organismes internationaux du travail; facilite les consultations et les activités connexes entre les gouvernements et les syndicats afin d'améliorer le climat des relations de travail; encourage les syndicats à participer au processus de prise de décisions; tient un centre de documentation sur la législation ouvrière.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : Cette sous-activité réalise et diffuse des résultats de recherches, d'analyses et d'études sur les questions ouvrières qui touchent de près les femmes, y compris les tendances statistiques et les changements et comparaisons en matière de législation; maintient un centre de référence sur les questions du travail concernant les femmes à l'intention des chercheurs, des universitaires, des étudiants et d'autres personnes intéressées; administre un programme modeste de subventions visant à faciliter les projets et les activités qui portent ou qui influent sur les problèmes des femmes au travail.

Bureau de renseignements sur le travail : Cette sous-activité est la source de renseignements centralisée de Travail Canada sur la négociation collective et les activités connexes. Le rôle du Bureau consiste à fournir des données précises et à jour sur les règlements salariaux, les clauses contractuelles, les organisations de travailleurs et travailleuses, les arrêts de travail et toute une gamme d'autres sujets. Ses principaux clients sont les négociateurs des employeurs et des syndicats ainsi que d'autres personnes qui s'occupent des relations patronales-syndicales.

Rapprochement en milieu de travail : Cette sous-activité administre l'Initiative pour le rapprochement en milieu de travail qui se compose de trois programmes de contributions, à savoir : le Programme d'affectation d'employés (PAE) qui favorise et facilite les affectations temporaires entre la Fonction publique fédérale et les syndicats ou les organismes syndicaux-patronaux; le Programme sur les répercussions de la technologie (PRT) qui apporte une aide financière aux projets de recherche d'ordre pratique portant sur les répercussions sociales et humaines du changement technologique en milieu de travail; et le Fonds d'aide pour les affaires du travail (FAAT) qui offre une aide financière limitée aux syndicats pour compenser le coût de leur participation aux débats et aux initiatives d'intérêt public.

Communications : Cette sous-activité englobe les recherches et les analyses de communication, les conseils au Ministre et à la direction du Ministère, les plans de communication stratégiques et opérationnels et la coordination de programmes de communication généraux destinés à atteindre les publics cibles du Ministère, de même que la prestation de services de soutien spécialisés et techniques dans le domaine des communications pour toutes les activités du Programme.

Sommaire des ressources

L'activité « Politique et Communications » absorbe environ 7 % des dépenses totales du Programme pour 1989-1990 et 18 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 22 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	3 200	41	3 108	52	3 272	55
Relations extérieures	1 494	18	1 559	18	1 340	16
Bureau de la main-d'œuvre féminine	1 232	14	1 143	13	1 256	14
Bureau de renseignements sur le travail	3 611	50	3 313	51	3 061	50
Rapprochement en milieu de travail	2 581	7	2 533	7	2 397	8
Communications	1 814	18	1 883	19	1 724	19
	13 932	148	13 539	160	13 050	162

Les dépenses de fonctionnement représentent 84,1 % et les subventions et contributions, 15,7 % des dépenses de fonctionnement de 1989-1990. La structure de cette

activité a été changée en 1988-1989 à la suite d'une réorganisation de la structure du Programme (voir page 16). Dans le dernier Plan de dépenses, les présentes sous-activités faisaient partie de quatre « éléments », comme suit : la majeure partie de « Gestion du Programme et Politiques » et la totalité de « Relations extérieures » se trouvaient dans l'élément « Gestion générale, politique et liaison »; « Bureau de la main-d'œuvre féminine » et « Communications » étaient des éléments distincts; et « Bureau de renseignements sur le travail » et « Rapprochement en milieu de travail » faisaient partie de l'élément « Renseignement sur le travail et rapprochement en milieu de travail », dont certaines des ressources sont maintenant comprises dans la sous-activité « Gestion du Programme et Politiques ».

Explication de la différence : La diminution des années-personnes pour la période est principalement attribuable aux réductions budgétaires de mai 1985 et au transfert des ressources à l'activité « Adaptation des travailleurs âgés ». L'accroissement des dépenses est principalement attribuable aux grands facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• les contributions allouées au Programme d'affectation d'employés, au Programme sur les répercussions de la technologie et au Fonds d'aide pour les affaires du travail;	0,2
• le taux de change du franc suisse dans les dépenses relatives à la participation aux conférences de l'Organisation internationale du Travail;	0,1
• les rajustements apportés en raison de l'inflation aux salaires et aux traitements ainsi qu'aux régimes des avantages sociaux des employés.	0,5

Tableau 23 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dollars)	1987-1988					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Gestion du Programme et Politiques	3 272	55	3 008	52	264	3
Relations extérieures	1 340	16	1 301	18	39	(2)
Bureau de la main-d'œuvre féminine	1 256	14	1 160	14	96	-
Bureau de renseignements sur le travail	3 061	50	3 037	52	24	(2)
Rapprochement en milieu de travail	2 397	8	2 434	7	(37)	1
Communications	1 724	19	1 778	19	(54)	-
	13 050	162	12 718	162	332	-

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et les dépenses prévues dans le Budget principal de 1987-1988 est principalement due aux facteurs suivants :

	(en millions de dollars)
• l'augmentation des coûts de fonctionnement compensée par d'autres activités; et	0,2
• les crédits supplémentaires pour le taux de change du franc suisse dans les dépenses relatives à la participation aux conférences de l'Organisation internationale du Travail.	0,1

Données sur le rendement et justification des ressources

Gestion du Programme et Politiques : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 3 200 000 $ et à 41 années-personnes. En 1989-1990, le secteur Politiques encouragera et suscitera des relations efficaces avec les syndicats par la coordination de l'élaboration des politiques et surtout, par une recherche prévisionnelle sur l'élaboration d'initiatives axées sur la coopération patronale-syndicale. Ce secteur continuera d'assurer la gestion générale du Programme, principalement en matière d'orientation stratégique.

Relations extérieures : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 494 000 $ et à 18 années-personnes. Outre la stimulation et la promotion d'activités patronales-syndicales conjointes, telles qu'une étude de marché dans le secteur de l'exploitation forestière, il y a eu plusieurs nouvelles initiatives de communications en 1987-1988 et au début de 1988-1989. Le nouveau *Bulletin sur les affaires du travail* présente régulièrement un sommaire des activités provinciales à cet égard, particulièrement au chapitre des tendances des politiques et de la législation. Un rapport mensuel a également été élaboré contenant des renseignements sur la participation du Canada aux activités de l'OIT et sur d'autres activités internationales en matière de travail. La consultation avec les partenaires économiques demeure prioritaire en 1989-1990. Cette sous-activité sera au centre des efforts déployés en vue d'assurer la pleine participation du monde ouvrier aux consultations gouvernementales concernant l'élaboration et l'examen des politiques et des programmes, et elle continuera d'exercer un rôle d'information en vue des discussions avec les dirigeants patronaux et syndicaux. L'élan imprimé aux relations fédérales-provinciales grâce aux réunions des ministres du Travail sera maintenu. Dans le secteur des affaires internationales, une consultation étroite se poursuivra avec les provinces et les dirigeants patronaux et syndicaux concernant l'élaboration des politiques lors de rencontres internationales. La discussion portant sur la Convention de l'OIT relative aux populations aborigènes et tribales, qui se tiendra à la conférence annuelle de 1989 de l'OIT, comprendra des consultations avec les associations autochtones du Canada.

Bureau de la main-d'oeuvre féminine : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 232 000 $ et à 14 années-personnes. En 1989-1990, les recherches porteront principalement sur les liens nouveaux existant entre le travail et la vie de famille et sur les moyens de faciliter leur intégration. Des séminaires et des colloques seront organisés pour traiter de cet aspect ainsi que d'autres questions de santé professionnelle qui intéressent particulièrement les femmes. Une étude portant sur les congés pour obligations familiales sera publiée. En outre, les horaires de travail variables et les initiatives de garde d'enfants au travail

seront examinés. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine poursuivra son mandat qui consiste à promouvoir l'égalité au travail pour les femmes en menant pour ce faire des activités dans un certain nombre de domaines, allant du harcèlement sexuel et de l'équité en matière d'emploi aux possibilités qui s'offrent aux femmes dans des fonctions non traditionnelles. Du matériel pédagogique sera préparé sur les responsabilités professionnelles et familiales, l'équité en matière d'emploi et la situation de la femme sur le marché du travail. Le Bureau analysera également des conventions et instruments internationaux utilisés pour améliorer la situation de la femme. De plus, le Bureau a été chargé d'une tâche spéciale, à savoir participer activement pour le Ministère aux travaux d'un comité interministériel sur l'usage des drogues en milieu de travail, présidé par Santé et Bien-être social Canada, ainsi qu'aux travaux du Comité spécial fédéral-provincial-territorial créé par les ministres du Travail pour étudier le problème de l'usage et du dépistage des drogues sur les lieux de travail.

Les activités du Bureau de la main-d'oeuvre féminine en matière d'information continuent de susciter un vif intérêt et on enregistre, par exemple, une augmentation des invitations à participer à des expositions, à des conférences et à des séminaires. En 1987-1988, le Centre de consultation-référence a répondu à quelque 1 300 demandes de renseignements et fait les arrangements nécessaires pour environ 1 500 prêts, dont des prêts entre bibliothèques.

Le Ministère procède actuellement à une évaluation du Bureau de la main-d'œuvre féminine, qui sera terminée en 1989-1990.

Bureau de renseignements sur le travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 3 611 000 $ et à 50 années-personnes. La création du Bureau de renseignements sur le travail résulte de l'une de plusieurs initiatives destinées à améliorer le climat des relations industrielles au Canada. Depuis l'annonce de sa création par le ministre du Travail en avril 1987, ses services ont été grandement utilisés par les syndicats, les chefs d'entreprises et d'autres praticiens et praticiennes en relations industrielles.

Au cours du premier trimestre de 1988, le volume de services aux clients (2 335 demandes d'information) a été quatre fois plus élevé que pour la même période en 1986 (522 demandes). Outre le volume accrue de demandes, lequel s'est maintenu toute l'année 1988, les demandes des clients sont également devenues plus complexes et plus engagées, grevant lourdement les ressources du Bureau au chapitre du temps de travail ou du traitement des données. Comme le nombre d'années-personnes consacrées à cette sous-activité n'a pas augmenté durant la période visée, le Bureau n'a pu satisfaire les besoins accrues de la clientèle qu'en améliorant son efficacité, en partie au moyen de la concentration des ressources sur les services réels offerts à la clientèle externe et de l'élimination des activités non essentielles ou non axées sur les besoins des clients.

En réponse à cette demande croissante, des fonds supplémentaires totalisant 1,5 million de dollars échelonnés sur trois ans ont été alloués pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'un système d'accès direct à la base informatisée de données sur les conventions collectives. Ce projet, qui comportera des améliorations de la base de données actuelle - le Système de recherche informatique sur les conventions collectives (SRICC) - sera terminé en 1990-1991.

En plus d'avoir amélioré le contenu et le format des publications existantes, le Bureau a créé une nouvelle publication sur les aspects non pécuniaires des conventions collectives.

Rapprochement en milieu de travail : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 2 581 000 $ et à sept années-personnes. En 1987-1988, il y a eu 15 nouveaux détachements dans le cadre du Programme d'affectation d'employés (PAE), ainsi qu'une conférence des participants et participantes au PAE en vue d'examiner ce programme. Dix projets ont été subventionnés dans le cadre du Programme sur les répercussions de la technologie et une conférence a été organisée en 1988-1989 en tant que forum pour l'examen des questions du travail qui émergent sous l'effet du changement technologique.

En tant que partenaire économique national, dans le but de favoriser la plus grande participation possible du mouvement syndical, le Secrétariat du Rapprochement en milieu de travail continuera de promouvoir la participation des syndicats aux recherches sur le changement technologique, ainsi qu'à des questions et des initiatives d'intérêt public, susceptibles d'améliorer la compréhension et les relations entre, d'une part, le gouvernement et les syndicats et, d'autre part, le patronat et les syndicats. Le partage des frais tant avec les organismes hôtes qu'avec les organismes parrains revêtira une plus grande importance au cours des négociations relatives aux détachements dans le cadre du PAE, car les fonds dont dispose actuellement ce programme sont insuffisants pour répondre pleinement à la demande.

Communications : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 814 000 $ et à 18 années-personnes. Au cours de 1989-1990, la nouvelle politique du gouvernement en matière de communications sera appliquée. La Direction des communications collaborera étroitement avec les divers secteurs du Programme et les bureaux régionaux de façon à assurer la planification stratégique des activités et une coordination efficace pour mieux toucher les publics visés, tant à l'échelle nationale que locale. Une section d'analyse et de recherche en matière de communications sera créée. Les opérations de cette sous-activité reposent sur l'utilisation de différents moyens, dont les relations avec les médias, l'analyse des reportages, le suivi des questions d'actualité, l'édition, les présentations audiovisuelles et la conception de matériel d'exposition.

D. Adaptation des travailleurs âgés

Objectif

Contribuer à l'adaptation des travailleurs âgés touchés par les licenciements permanents importants.

Description

Cette activité comprend le versement de prestations à long terme aux travailleurs âgés touchés par les importants licenciements permanents et incapables de se trouver un autre emploi avant l'expiration de leurs prestations d'assurance-chômage.

La structure de cette activité a été quelque peu modifiée depuis le dernier Plan de dépenses de 1988-1989. Elle comprend maintenant trois sous-activités : « Prestations d'adaptation pour les travailleurs », « Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs » et « Gestion et Élaboration des programmes ». La sous-activité « Prestations d'adaptation pour les travailleurs » réunit deux anciens éléments appelés « Prestations nationales » et « Prestations régionales ». Aucune modification n'a été apportée aux deux autres sous-activités depuis l'an dernier.

Prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT) : Cette sous-activité comprend le versement de prestations aux travailleurs et travailleuses licencié(e)s des industries du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage désignées à l'échelle nationale, ainsi que de 23 industries régionales, dans le cadre du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM) ou du Programme modifié d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM). Il n'y a eu aucune désignation nationale ou régionale en vertu de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs* depuis février 1986 étant donné que cette Loi a expiré et que le programme est devenu depuis le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA).

Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs : Cette sous-activité regroupe les activités et les ressources de ces deux organismes apparentés. L'Office, organisme indépendant quasi judiciaire composé de représentants des entreprises, du milieu syndical et du gouvernement, décide quelles sont les demandes de certification de licenciement qui satisfont aux critères de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*. La tâche principale du Secrétariat consiste à mener des enquêtes pour orienter les décisions de l'Office.

Gestion et Élaboration des programmes : Cette sous-activité concerne la gestion du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et l'élaboration du Programme d'adaptation des travailleurs âgés et, parmi les principales fonctions qu'elle assure, on compte l'élaboration des politiques, l'administration et la publicité des programmes ainsi que le contrôle financier.

Sommaire des ressources

L'activité « Adaptation des travailleurs âgés » représente environ 45 % des dépenses totales du Programme pour 1989-1990 et 1 % de la totalité des années-personnes.

Tableau 24 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestation d'adaptation pour les travailleurs	90 500	-	98 900	-	105 705	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	152	2	242	2	295	5
Gestion et élaboration des programmes	385	6	964	9	300	5
	91 037	8	100 106	11	106 300	10

Les prestations prévues par la loi au titre de l'adaptation des travailleurs représentent 99,4 % des dépenses de 1989-1990. Suite à une réorganisation de la structure du Programme en 1988-1989 (voir page 16), la sous-activité « Prestations d'adaptation pour les travailleurs » réunit deux anciens éléments appelés « Prestations nationales » et « Prestations régionales » dans le dernier Plan de dépenses.

Explication de la différence : La diminution des dépenses en 1989-1990 est attribuable aux répercussions continues de l'expiration des désignations faites en vertu de la *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT)*. Cependant, cette tendance se renversera à l'instauration du nouveau Programme d'adaptation des travailleurs âgés. Le nombre de prestataires de PAT subira une baisse, passant d'un sommet de 8 683 à la fin de 1987-1988 à environ 6 000 en 1990-1991, alors que les coûts du programme PAT devraient être de l'ordre de 80 millions de dollars. La diminution des dépenses de 1987-1988 à 1988-1989 découle surtout du fait que les prestataires se retirent du Programme PAT à l'âge de 65 ans.

Tableau 25 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dollars)	1987-1988					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Prestations d'adaptation pour les travailleurs	105 705	-	96 500	-	**9 205**	-
Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs	295	5	427	6	**(132)**	**(1)**
Gestion et élaboration des programmes	300	5	141	2	**159**	**3**
	106 300	10	97 068	8	**9 232**	**2**

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1987-1988 est surtout attribuable à l'augmentation des prestations législatives d'adaptation des travailleurs dans le Budget supplémentaire.

Données sur le rendement et justification des ressources

Prestations d'adaptation pour les travailleurs : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 90 500 000 $ en 1989-1990. On prévoit que les sommes versées aux prestataires totaliseront 90,5 millions de dollars en 1989-1990 et qu'elles continueront de diminuer du sommet de 105,7 millions de dollars atteint en 1987-1988. Le nombre de prestataires a lui-même atteint un sommet en 1987-1988, s'établissant à plus de 9 200. Il est prévu que ce chiffre diminuera en 1990-1991 pour se situer à environ 6 000 et que le montant des prestations atteindra 80 millions de dollars en 1990-1991.

Office et Secrétariat d'aide à l'adaptation des travailleurs : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 152 000 $ et à deux années-personnes en 1989-1990. A mesure que le volume des demandes de certification diminuait, certaines des ressources ont été réaffectées aux activités d'élaboration du PATA et à la gestion du Programme PAT.

Gestion et Élaboration des programmes : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 385 000 $ et à six années-personnes en 1989-1990, ce qui reflète les ressources supplémentaires approuvées par le Conseil du Trésor pour la mise sur pied des structures de gestion et d'administration nécessaires à l'instauration du PATA. Les ressources seront officiellement affectées pour 1989-1990 et pour les années subséquentes une fois accordées les autorisations législatives nécessaires et le programme mis en oeuvre. Les prestations versées au titre du PATA seront présentées sous la forme d'une sous-activité distincte.

E. Indemnisation des accidents

Objectif

Indemniser les employés fédéraux et les marins marchands qui ont subi des accidents au travail et juger du bien-fondé des demandes d'indemnité formulées par les détenus de pénitenciers fédéraux.

Description

L'activité « Indemnisation des accidents » comprend le versement d'indemnités aux employés fédéraux et (ou) à leurs personnes à charge pour les accidents subis en cours d'emploi et le versement de paiements aux commissions provinciales des accidents du travail pour le traitement des demandes présentées par les employés fédéraux en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*; le versement d'indemnités supplémentaires à certaines veuves de marins marchands; et l'arbitrage des demandes d'indemnités présentées par les détenus ayant subi un accident dans les pénitenciers fédéraux.

L'activité « Indemnisation des accidents » comporte trois sous-activités : « Indemnisation des employés de l'État », « Indemnisation des marins marchands » et « Administration ».

Indemnisation des employés de l'État : Cette sous-activité comprend seulement les paiements aux employés fédéraux faits en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*. Ce sont les commissions provinciales des accidents du travail qui reçoivent les demandes d'indemnité, jugent de leur bien-fondé et versent les indemnités pour le compte du gouvernement fédéral. Ce dernier leur rembourse ces montants de même que les frais d'administration correspondants en vertu d'ententes sur les paiements de transfert. Les coûts liés aux demandes d'indemnité des employés et employées des sociétés d'État sont recouvrables auprès de celles-ci, tandis que ceux découlant des demandes présentées par les employés et employées des ministères fédéraux ne le sont pas.

Indemnisation des marins marchands : Cette sous-activité comprend les paiements d'indemnités faits par le gouvernement fédéral, en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*, aux veuves de certains marins marchands victimes d'un accident mortel avant le 1er mai 1965. Le montant de ces indemnités est fixé par la Commission d'indemnisation des marins marchands, organisme fédéral, et elles sont versées dans tous les autres cas par les employeurs des marins.

Administration : Ressortissent à cette sous-activité les ressources consacrées à l'administration de l'activité dans les bureaux régionaux et à l'administration centrale. Elles comprennent également les frais engagés par le Ministère pour juger, au nom du Solliciteur général, les demandes d'indemnité présentées par les détenus et détenues ayant subi un accident dans les pénitenciers fédéraux.

Sommaire des ressources

L'activité « Indemnisation des accidents » représente environ 22 % des dépenses totales du Programme en 1989-1990 et 4 % de la totalité des années-personnes. Elle compte en outre pour 100 % des recettes totales du Programme.

Tableau 26 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	**A-P**	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	**77 100**	**-**	70 200	-	64 020	-
Indemnisation des marins marchands	**10**	**-**	10	-	8	-
Administration	**1 256**	**33**	1 786	47	1 665	46
	78 366	**33**	71 996	47	65 693	46
Moins recettes*	**34 100**	**-**	31 000	-	26 958	-
Dépenses nettes	**44 266**	**33**	40 996	47	38 735	46

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès de sociétés d'État et qui servent à couvrir les indemnités et les dépenses de fonctionnement connexes (voir le tableau 38 à la page 66).

Les indemnités législatives représentent 97,2 % des dépenses de 1989-1990.

Explication de la différence : La diminution du nombre d'années-personnes pour la période visée est principalement attribuable à la réduction des niveaux de référence pour l'année 1988-1989 et les années subséquentes en raison de l'informatisation de la fonction de traitement des demandes d'indemnité et de la surutilisation d'années-personnes en 1987-1988 et en 1988-1989, par suite d'une accumulation de demandes à traiter.

L'augmentation du montant brut des prestations d'indemnisation au cours de la période reflète l'augmentation inflationniste normale du coût des prestations et des frais administratifs imposés par les commissions des accidents du travail. La diminution des recettes est attribuable à la perte, à cause de la privatisation, de clients s'inscrivant dans le programme de recouvrements des frais, ainsi qu'aux créances demeurées impayées à la fin de l'année.

Tableau 27 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dollars)	1987-1988					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Indemnisation des employés de l'État	64 020	-	60 080	-	3 940	-
Indemnisation des marins marchands	8	-	10	-	(2)	-
Administration	1 665	46	1 348	38	317	8
	65 693	46	61 438	38	4 255	8
Moins recettes*	26 958	-	29 200	-	(2 242)	-
Dépenses nettes	38 735	46	32 238	38	6 497	8

* Il s'agit des sommes recouvrables auprès des sociétés d'État et qui servent à couvrir les indemnités et les frais d'administration connexes (voir le tableau 38 à la page 66).

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et les dépenses prévues dans le Budget de 1987-1988 est principalement attribuable à l'augmentation au titre des indemnités législatives dans le Budget supplémentaire. La différence entre le nombre réel d'années-personnes et celui prévu dans le Budget de 1987-1988 est liée à la charge de travail que représente le traitement des indemnités.

Données sur le rendement et justification des ressources

Indemnisation des employés de l'État : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 43 000 000 $ en 1989-1990. Les commissions provinciales des accidents du travail déterminent le montant des indemnités à verser aux accidenté(e)s. Les coûts varient également en fonction du nombre des accidents et du coût des services médicaux dans la province où les indemnités sont versées.

Indemnisation des marins marchands : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 10 000 $ en 1989-1990. Ce montant couvre de minimes suppléments mensuels versés aux veuves de 17 marins victimes d'un accident mortel avant le 1er mai 1965. Les demandes d'indemnisation sont reçues, examinées et jugées par la Division de l'indemnisation des accidents de Travail Canada ou adressées par elle à la Commission d'indemnisation des marins marchands.

Administration : Les besoins pour cette sous-activité s'élèvent à 1 256 000 $ et à 33 années-personnes en 1989-1990. Les coûts ministériels de l'application du Règlement sur l'indemnisation des détenus de pénitenciers pour le compte du Solliciteur général du Canada sont comptabilisés dans les coûts de cette sous-activité. Les indemnités versées aux détenu(e)s de pénitenciers fédéraux sont payées par Travail Canada et remboursées par le ministère du Solliciteur général.

Le système automatisé de traitement des demandes d'indemnité devrait être opérationnel dans toutes les régions en 1989-1990. Le système de traitement automatisé et la fonction de traitement des demandes seront évalués et les changements nécessaires et (ou) le niveau des ressources requises pour cette activité seront recommandés en conséquence.

Le nombre total de demandes d'indemnités traitées émanant d'employé(e)s de l'État et le coût de traitement par demande dans les régions constituent les principaux indicateurs de rendement opérationnel de cette activité (voir les tableaux 28 et 29).

Tableau 28 : Nombre total de demandes traitées dans les régions

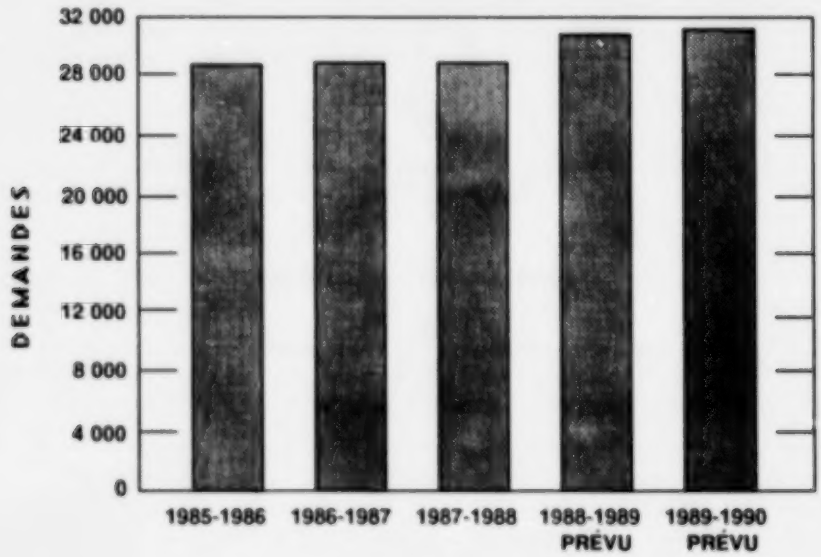
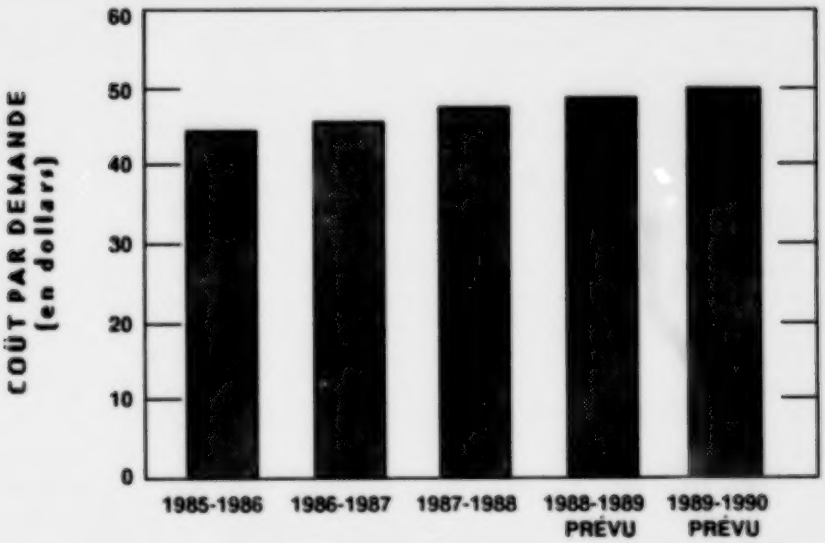


Tableau 29 : Coût de traitement par demande dans les régions



F. Systèmes et Services ministériels

Objectif

Fournir au Ministère des services de gestion, de soutien administratif et de consultation et appliquer les politiques et les programmes gouvernementaux touchant l'administration ministérielle.

Description

Cette activité comprend la prestation de services de consultation et de soutien au Ministère et l'exécution et l'application de politiques et de programmes gouvernementaux dans les domaines suivants : planification ministérielle, finances, administration, personnel, informatique, services de bibliothèque, sécurité, langues officielles, vérification interne et évaluation de programmes. Dans le dernier Plan de dépenses, cette activité portait le nom de « Administration ».

L'activité comprend également la gestion des demandes de renseignements émanant du public en vertu des lois sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels, de même que la gestion de la bibliothèque, laquelle renferme une collection de publications sur le travail, des périodiques et des journaux mis à la disposition des employé(e)s du Ministère, des spécialistes des questions du travail, des chercheurs et d'autres clients.

Sommaire des ressources

L'activité « Systèmes et Services ministériels » représente environ 6 % des dépenses totales du Programme pour 1989-1990 et 19 % des années-personnes.

Tableau 30 : Sommaire des ressources de l'activité

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989		Réel 1987-1988	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Systèmes et Services ministériels	11 707	166	12 824	173	11 398	175

Les dépenses de fonctionnement constituent 93,3 % des dépenses de 1989-1990.

Explication de la différence : La diminution du nombre d'années-personnes au cours de la période est principalement attribuable aux réductions budgétaires de mai 1985.

L'accroissement des dépenses a pour principales causes :

	(en millions de dollars)
• la conversion à une technologie informatique plus rentable et dotée de services de soutien élargis;	(0,5)
• l'établissement d'un environnement technologique intégré, dont les crédits n'ont été prévus dans le Budget des dépenses supplémentaire que pour 1987-1988;	(0,2)
• les réductions apportées dans le Budget de mai 1985;	(0,3)
• le rajustement des traitements et salaires et des régimes d'avantages sociaux des employés afin de tenir compte de l'inflation	1,2

Tableau 31 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dollars)	1987-1988					
	Réel		Budget principal		Différence	
	$	A-P	$	A-P	$	A-P
Systèmes et Services ministériels	11 398	175	9 618	175	1 780	0

Explication de la différence : La différence entre les dépenses réelles et celles prévues dans le Budget des dépenses principal de 1987-1988 est attribuable principalement à ce qui suit :

	(en millions de dollars)
• les crédits supplémentaires pour les activités de traitement de l'information;	0,2
• augmentation des frais administratifs du Ministère;	0,1
• les frais additionnels au titre des indemnités de départ et du temps supplémentaire	1,3

Données sur le rendement et justification des ressources

La principale mesure du rendement global de cette activité est le pourcentage, par rapport à l'ensemble du Programme, des ressources qui lui sont affectées. Le Ministère a continué de jouer un rôle prédominant dans l'initiative gouvernementale « Accroissement des pouvoirs et des responsabilités des ministres » (APRM). Conformément au protocole d'entente entre le Ministère et le Conseil du Trésor, le Cadre du plan opérationnel du Ministère a été revu et son premier rapport annuel de gestion rédigé. En outre, un protocole d'entente signé avec Travaux publics Canada accorde à Travail Canada une délégation de pouvoirs accrue à l'égard de certains aspects de la gestion immobilière. La mise en oeuvre de trois des quatre grands systèmes automatisés du Ministère est une autre réalisation digne de mention tout comme la mise en oeuvre d'une stratégie de gestion de l'information visant à coordonner tous les importants fonds documentaires - ordinaires et informatisés - du Ministère. Le Programme interministériel de détachement à des fins de perfectionnement a remporté un franc succès et a été prolongé jusqu'au 31 décembre 1988, après quoi il a été transféré à la Commission de la Fonction publique.

La principale initiative pour 1989-1990 sera la mise en oeuvre de la deuxième étape du plan de conversion technologique des systèmes automatisés ministériels à un seul environnement matériel-logiciel doté de services de soutien élargis (environ 2,6 millions de dollars seront affectés à cette initiative). Le Ministère a également l'intention de conclure une entente avec Approvisionnements et Services Canada visant l'accroissement de la délégation des pouvoirs à Travail Canada en ce qui concerne les achats et les marchés publics. Enfin, afin d'améliorer l'efficience des méthodes de classification des emplois et de dotation, le Ministère adoptera un système simplifié.

Tableau 32 : Pourcentage des ressources affectées aux Systèmes et services ministériels par rapport à l'ensemble des ressources du Ministère

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Dépenses (en milliers de dollars)	**11 707 (6 %)**	12 824 (6 %)	11 398 (6 %)
Années-personnes	**166 (19 %)**	173 (20 %)	175 (20 %)

Section III
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article de dépense

Tableau 33 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Personnel			
Traitements et salaires	37 685	36 282	36 122
Indemnités versées à des employés de l'État et à des marins marchands	64 600	58 700	53 411
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	5 834	5 617	5 586
Autres frais touchant le personnel	18	18	-
	108 137	100 617	95 119
Biens et services			
Transport et communications	4 633	4 309	4 301
Information	2 048	2 168	1 868
Administration provinciale des lois sur l'indemnisation des employé(e)s de l'État et des marins marchands	11 500	10 500	9 634
Autres services professionnels et spéciaux	4 843	5 085	4 757
Location	275	300	266
Achat de services de réparation et d'entretien	541	656	473
Services publics, fournitures et approvisionnements	1 461	1 467	1 192
Autres subventions et paiements	1 138	1 039	1 207
	26 439	25 524	23 698
Total des dépenses de fonctionnement	134 576	126 141	118 817
Capital	1 242	2 573	1 443
Paiements de transfert	100 585	108 568	115 104
Total des dépenses	236 403	237 282	235 364
Moins recettes à valoir sur le crédit	34 100	31 000	26 958
Total des dépenses	202 303	206 282	208 406

2. Besoins en personnel

Les frais touchant le personnel pour le Programme du travail s'élèvent à 43 535 000 $; représentent 32 % des dépenses de fonctionnement totales et 22 % des dépenses nettes totales du Programme. Un aperçu des besoins en personnel pour le Programme figure aux tableaux 34 et 35.

Tableau 34 : Besoins en années-personnes par activité

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Médiation et conciliation	**62**	60	61
Opérations du travail	**460**	436	432
Politiques et Communications	**148**	160	162
Adaptation des travailleurs âgés	**8**	11	10
Indemnisation des accidents	**33**	47	46
Systèmes et Services ministériels	**166**	173	175
	877	887	886

Tableau 35 : Détails des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1989-1990
	89-90	88-89	87-88		
Gestion	38	42	42	56 200-123 400	78 766
Scientifique et professionnelle					
Économique, sociologie et statistique	23	24	26	16 185-77 100	57 401
Bibliothéconomie	8	8	8	22 042-52 255	38 387
Génie	31	35	33	25 715-92 700	56 437
Administration et service extérieur					
Services administratifs	77	93	90	15 178-64 300	42 022
Gestion des finances	13	13	9	14 100-63 177	51 172
Administration des programmes	289	269	262	15 178-64 300	46 193
Gestion des systèmes informatiques	31	23	21	21 587-70 665	47 028
Services d'information	12	10	10	15 055-64 300	47 728
Organisation et méthodes	6	3	3	15 395-64 300	54 101
Gestion du personnel	16	14	14	14 737-60 493	44 359
Soutien administratif					
Traitement automatisé des données	7	10	12	14 338-35 194	29 202
Commis aux écritures et aux règlements	176	173	173	14 042-28 019	25 100
Secrétariat, sténographie et dactylographie	105	96	100	14 210-35 419	26 046
Exploitation					
Services divers	2	2	3	14 755-44 350	24 559
Technique					
Techniques diverses	3	3	4	14 009-61 735	38 839
Soutien des sciences sociales	28	28	29	14 009-64 044	38 729
Soutien technologique et scientifique	10	29	34	15 568-56 395	41 492
Autres	2	12	14		46 075

Nota : Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle des traitements de chacun des groupes professionnels au 1er octobre 1988. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

	Années-personnes Non-contrôlées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1989-1990
	89-90	88-89	87-88		
Autres	10	-	-	0-147 700	50 020

3. Paiements de transfert

Les subventions et les contributions représentent 49 % du Budget des dépenses principal du Programme pour 1989-1990. Le tableau 36 constitue un sommaire de toutes les dépenses de Travail Canada au chapitre des subventions et contributions, y compris les subventions prévues en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et du Programme d'indemnisation des marins marchands.

Tableau 36 : Détail des subventions et contributions

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1989-1990**	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Subventions			
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du programme de sécurité et de santé au travail	20	20	16
Appui aux organismes responsables de la formulation des normes	15	15	15
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies	10	10	10
Association canadienne des chefs de pompiers	25	25	25
Aide financière aux syndicats et aux centrales syndicales aux fins des activités de formation	5	5	5
Subventions en mémoire de Marion V. Royce afin d'appuyer financièrement les projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail*	25	25	25
Prestations d'adaptation pour les travailleurs	90 500	98 900	105 705
Indemnisation des marins marchands	10	10	8
Total des subventions	90 610	99 010	105 809
Contributions			
Aux programmes de formation syndicale du Congrès du travail du Canada	4 449	4 557	4 412
Aux centrales et autre grandes organisations syndicales non affiliées au Congrès du travail du Canada en vue de promouvoir et d'améliorer les programmes de formation syndicale	1 364	1 349	1 300
À des syndicats non affiliés à une centrale syndicale et à des syndiqués pour la formation syndicale	1 551	1 209	1 210
Au Centre de formation syndicale de la région de l'Atlantique	441	428	415
Au Programme d'affectation d'employés	985	870	1 104
Au Programme sur les répercussions de la technologie	1 123	1 083	787
Au Fonds d'aide pour les affaires du travail	62	62	67
Total des contributions	9 975	9 558	9 295
Total	100 585	108 568	115 104

* Intitulé comme suit dans le Budget principal 1987-1988: « Aide financière aux projets spéciaux destinés principalement aux femmes au travail ».

4. Recettes

Tableau 37 : Recettes à valoir sur le crédit*

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Sommes recouvrables auprès des sociétés d'État au titre du versement d'indemnités	**34 100**	31 000	26 958

* Les recettes sont à valoir directement sur le crédit. Les paiements d'indemnités versées aux employé(e)s accidenté(e)s des sociétés d'État et les frais d'administration connexes sont recouvrés auprès de ces sociétés et sont à valoir sur le crédit. Les sommes versées aux fonctionnaires victimes d'accidents du travail ne sont pas recouvrées auprès des ministères.

Le tableau 38 donne un aperçu des sommes relatives reçues des sociétés d'État.

Tableau 38 : Sommes recouvrées des sociétés d'État par client important, en 1987-1988

Client	(en milliers de dollars)
Société de développement du Cap Breton	14 452
Société canadiennes des postes	6 897
Ressources Eldorado limitée	1 925
Énergie atomique du Canada limitée	1 050
Société canadienne des ports	826
Autres clients	419
Total partiel	25 569
Sommes recouvrées de tierces parties responsables	1 362
Autres recouvrements	27
Total des sommes recouvrées	26 958

5. Coût net du Programme

Tableau 39 : Coût net du programme pour 1989-1990

(en milliers de dollars)

Budget des dépenses principal 1989-1990	Plus autres coûts*	Coût total du Programme	Moins recettes	Coût estimatif net du Programme 1989-1990	Coût estimatif net du Programme 1988-1989**
236 403	7 258	243 661	34 100	**209 561**	212 653

* Les coûts additionnels de 7 258 000 $ comprennent :

	(en milliers de dollars)
• l'espace de bureau offert sans frais par Travaux publics Canada;	6 044
• les contributions de l'employeur aux primes et coûts d'assurance offerts sans frais par le Conseil du Trésor;	1 080
• les services communs offerts sans frais par Approvisionnements et Services Canada;	88
• les prestations d'indemnisation des travailleurs offertes sans frais par le ministère.	46

** Le coût estimatif net du Programme pour 1988-1989 comprend :

• les prévisions des dépenses en 1988-1989;	206 282
• d'autres services offerts au Programme du travail sans frais en 1988-1989.	6 371

B. Autres renseignements

1. Méthode de règlement des différends

Les conditions d'emploi des employés et employées représentés par une agent négociateur sont établies au moyen d'une convention collective conclue à l'issue de la négociation collective avec l'employeur. Les conventions collectives sont d'une durée fixe d'au moins un an et sont sujettes à la négociation quand elles viennent à expiration.

Quant les parties sont incapables de s'entendre sur le règlement d'une première convention collective ou sur le renouvellement d'une convention collective par la négociation directe, l'une ou l'autre peut envoyer un avis de différend au ministre du Travail afin de lui permettre de choisir une façon de résoudre le problème. Dans la plupart des cas, un conciliateur est nommé afin d'aider les parties à régler leur différend. La conciliation est un moyen de persuasion qui repose sur l'exploration minutieuse des diverses façons de régler les différends. Pendant la conciliation, les parties n'ont pas le droit légalement de déclencher une grève ou un lock-out.

Quand le conciliateur n'arrive pas à aider les parties à régler leur différend, il présente un rapport écrit au Ministre qui peut alors décider de mettre fin à la conciliation. Une décision de cette nature a pour effet de mettre les parties en situation légale pour déclencher une grève ou un lock-out sept jours après la date de la décision.

Le ministre peut par ailleurs prolonger la conciliation en nommant un commissaire-conciliateur qu'il choisit à l'extérieur de la fonction publique pour sa compétence reconnue en matière de relations industrielles. La procédure qu'il emploie est en général plus formelle que celle des agents de conciliation. Toutefois, s'il n'arrive pas à persuader les parties de conclure une convention collective, il présente un rapport écrit au Ministre dans lequel il fait ses recommandations en vue du règlement de chaque question en litige. Le ministre communique alors ce rapport non exécutoire aux parties, et le droit légal de faire la grève ou d'effectuer un lock-out leur est acquis sept jours à partir de la date de la communication du rapport. Les parties peuvent rejeter les recommandations du commissaire-conciliateur, les accepter comme règlement complet et définitif de leurs différends ou les utiliser comme base d'autres négociations.

La médiation constitue elle aussi une technique de persuasion pour le règlement des différends utilisée en vue d'aider les parties à en venir à un règlement négocié. Elle est en général plus efficace quand les parties subissent la pression additionnelle d'une grève possible ou en cours. On entend par médiation préventive l'intervention d'un agent ou agente du Service fédéral de médiation et de conciliation pendant la durée d'une convention collective. Elle vise à aider les parties à résoudre, alors que la convention est en vigueur, les problèmes qui pourraient devenir des obstacles lors de la prochaine négociation collective. Cela permet d'établir des liens réels entre les deux parties et de faciliter le règlement des conflits par la négociation plutôt que par l'opposition en assurant un climat de travail plus stable.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'arbitrage sert à résoudre les différends qui surviennent pendant la durée d'une convention sur des questions d'interprétation ou d'application de la convention. La loi exige que les conventions collectives renferment un mécanisme pour le règlement final de ces différends sur les droits, et le Ministre peut être appelé à nommer un arbitre pour émettre une décision sans appel et exécutoire sur les griefs survenant pendant la durée d'une convention.

La loi interdit de plus aux employeurs et aux agents négociateurs d'adopter certaines conduites considérées comme des pratiques de travail déloyales. Bien que le Conseil canadien des relations du travail soit l'autorité qui détermine s'il y a eu pratiques déloyales et comment faire pour y remédier, certaines plaintes liées à la négociation exigent le consentement du Ministre avant d'être déposées auprès du Conseil. Des agents et agentes du Service fédéral de médiation et de conciliation font enquête sur ces plaintes au nom du Ministre et tentent de régler le problème qui en est la cause au moyen de la négociation.

Le Ministre peut églaement nommer des commissions d'enquêtes industrielles qui enquêteront et présenteront des rapports sur des question ou problèmes importants en matière de relations industrielles; leurs recommandations ne sont toutefois pas exécutoires ni pour les parties ni pour le gouvernement.